Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 211 del 10 settembre 1997 - Serie generale

Spedizione in abbonamento postale (50%) - Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Mercoledì, 10 settembre 1997** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 180

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 febbraio 1997.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali del RAI relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 15 gennaio 1997 con le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP, USPPI e CIDA.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'area dirigenziale e specifiche tipologie professionali del RAI relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995, per gli aspetti economici, sottoscritto il 14 luglio 1997.

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 febbraio 1997.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali del RAI relativo al biennio economico 1996/1997, concordato in data 15 gennaio 1997 con le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP, USPPI e CIDA.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigente e delle specifiche tipologie professionali del RAI relativo al biennio economico 1996/1997, sottoscritto il 14 luglio 1997.

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTR
6 febbraio 1997.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73 comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratt collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del RAI relativo al period 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 15 gennaio 1997 co le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP e USPPI.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del RAI relativ al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995, per gli aspetti economici, sottoscritto il 1 luglio 1997.

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTR
6 febbraio 1997.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73 comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratt collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del RAI relativo al bienni economico 1996/1997, concordato in data 15 gennaio 1997 con le organizzazion sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP e USPPI.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del RAI relativ al biennio economico 1996/1997, sottoscritto il 14 luglio 1997.

SOMMARIO

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 febbraio 1997

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali del RAI relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 15 gennaio 1997 con le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP, USPPI e CIDA.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto l'art. 73, comma 5, del predetto decreto legislativo n. 29/1993, in base al quale i rapporti di lavoro del personale delle aziende e degli enti di cui alle leggi 26 dicembre 1936, n. 2174 e successive modificazioni ed integrazioni, 13 luglio 1984, n. 312, 30 maggio 1988, n. 186, 11 luglio 1988, n. 266, 18 marzo 1989, n. 106, e 31 gennaio 1992, n. 138, «sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui all'art. 2, comma 2, all'art. 9, comma 2, ed all'art. 65, comma 3» e che «le predette amministrazioni si attengono nella stipulazione dei contratti collettivi alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri, che previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, ne autorizza la sottoscrizione in conformità all'art. 51, commi 1 e 2»;

Viste le direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 del Presidente del Consiglio dei Ministri impartite, oltre che all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), anche alle aziende ed agli enti di cui all'art. 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993, tra cui il RAI;

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995);

Vista la lettera prot. n. 97/7/PRE del 20 gennaio 1997 (pervenuta il 23 gennaio 1997), con la quale — in attuazione degli articoli 73, comma 5, 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni — il RAI, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'area dirigenziale e specifiche tipologie professionali del RAI relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 15 gennaio 1997 con le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP, USPPI e CIDA;

Visto il «testo concordato» in precedenza indicato, il quale è stato inviato unitamente ad una relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 1, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993, da appositi «Prospetti» contenenti «l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visto in particolare, l'art. 2, comma 1, del predetto testo concordato, il quale prevede che «il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997 per la parte normativa e il biennio 1994-1995 per la parte economica»;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n.470, e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che «in ogni caso incrementi retributivi medi non potranno superare, nel biennio contrattuale per la materia retributiva, il 6 per cento della attuale retribuzione media»;

Considerato che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stato precisato che le aziende e gli enti di cui all'art. 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 «si atterranno alle stesse regole indicate in proposito sia nella precedente direttiva del 5 settembre 1995 che nella presente direttiva impartita all'ARAN, rispettando gli indirizzi indicati per la definizione dei costi ed i vincoli relativi agli incrementi retributivi complessivi»;

Considerato che - in riferimento alle direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri alle aziende ed enti di cui all'art. 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 (tra cui il RAI) a seguito di intesa intervenuta con il Ministro del Tesoro —, il predetto testo concordato, con le motivazioni indicate nel seguito, non risulta, in linea di massima, in contrasto con le predette direttive e presenta da un lato alcune sostanziali omogeneità degli istituti contrattuali come regolamentati nei Contratti collettivi nazionali di lavoro già raggiunti presso l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e già autorizzati dal Governo, e dall'altro lato specifiche normative derivanti dalle situazioni pregresse e peculiari proprio del particolare contesto operativo del RAI;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie indicate dalle Direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che il predetto testo concordato è coerente, in linea generale, con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993,

Tenuto conto che, come indicato nelle predette direttive, il citato testo concordato, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni pubbliche, contribuisce ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle amministrazioni pubbliche;

Tenuto conto inoltre, che il comma 5 dell'art. 80 ed il comma 2 dell'art. 82, concernenti l'istituzione di un livello economico differenziato, risultano in contrasto con le direttive del Presidente del Consiglio dei Ministri impartite in materia;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 6 febbraio 1997 concernente l'«autorizzazione alla sottoscrizione» del testo concordato in precedenza indicato,

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la Funzione Pubblica, Prof. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ..... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni .....» e ad «esercitare .... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ... l) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, il Registro Aeronautico Italiano (RAI) alla sottoscrizione dell'allegato testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'area dirigenziale e specifiche tipologie professionali del RAI relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 15 gennaio 1997 con le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP, USPPI e CIDA, con la condizione che nel testo da sottoscrivere si provveda ad espungere il comma 5 dell'art. 80 ed il comma 2 dell'art. 82 in contrasto con le direttive del Presidente del Consiglio dei Ministri impartite in materia.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 6 febbraio 1997

p Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti, il 17 giugno 1997
Atti di Governo, registro n 108, foglio n 3, con esclusione degli articoli 31, 38, 80, comma 5, 82, comma 2, e 88, comma 2, ai sensi della delibera adottata dalla sezione del controllo nell'adunanza del 12 giugno 1997

REGISTRO AERONAUTICO ITALIANO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DIRIGENTE E DELLE SPECIFICHE TIPOLOGIE PROFESSIONALI

A seguito della registrazione, in data 17 giugno 1997, da parte della Corte dei conti del provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 6 febbraio 1997 di autorizzazione del Governo alla sottoscrizione del testo, concordato in data 15 gennaio 1997, del CCNL del personale dirigente e delle specifiche tipologie professionali relativo al periodo 1994-1997, il giorno 14 luglio 1997, alle ore 15, si sono riunite, in Roma, via di Villa Ricotti, 42, l'amministrazione del R.A.I., nella persona del direttore generale ing Salvatore Sciacchitano, e le organizzazioni sindacali CIDA, CGIL-F.P., F.P.I.-CISL ex CISL Federpubblici, UIL-DEP, CISAL-FIALP e AIPRAI-CUSPP.

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigente e delle specifiche tipologie professionali, relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, che pertando diviene pienamente efficace ed operativo a tutti gli effetti a partire dalle ore 24 del giorno 14 luglio 1997.

Per quanto concerne il testo dell'accordo relativo alle norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero, le parti prendono atto che per esso, non essendo allo stato ancora pervenuto il parere della competente commissione di garanzia previsto dalla legge n. 146/1990, necessario per la sua operatività, dovrà essere seguita una procedura di formalizzazione a parte.

Si allega il «Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni», definito dal Ministro per la funzione pubblica con decreto del 31 marzo 1994, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 149 del 28 giugno 1994.

L'amministrazione

p. *Le organizzazioni sindacali*
UIL - CGIL-FP - CISL FPI - CIDA-FP-
CISAL-FIALP - AIPRAI-CUSPP - USPPI

REGISTRO AERONAUTICO ITALIANO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DIRIGENTE E DELLE SPECIFICHE TIPOLOGIE PROFESSIONALI
1994 - 1997

Premessa al C.C.N.L.

Il presente contratto collettivo nazionale si applica alle seguenti categorie di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato :

a) personale con qualifica di dirigente;
b) personale della prima qualifica professionale: ingegneri.

Il presente C.C.N.L. si articola in due distinte sezioni: la prima è dedicata al personale dirigente; la seconda è dedicata al personale della prima qualifica professionale: ingegneri.

Tale impianto sta a sottolineare l'autonoma rilevanza - sul piano contrattuale e su quello delle specifiche e non confondibili attribuzioni e responsabilità nell'ambito dell'ente - dei dirigenti, da una parte, e dei professionali, inclusi nella medesima area di contrattazione, dall'altra.

E' da sottolineare, inoltre, la unitarietà in termini organizzativi e di attività svolte, dal personale della I[a] qualifica professionale, disciplinato dal presente contratto, con il personale della II[a] qualifica professionale (profilo periti) disciplinato nel contratto del personale non dirigente. Il personale della II[a] qualifica professionale, infatti, è pienamente inserito nello svolgimento dei compiti istituzionali dell'Ente assumendosi piena responsabilità professionale nei limiti imposti dal relativo Collegio di appartenenza.

SEZIONE PRIMA

PERSONALE DIRIGENTE

Nota introduttiva alla Sezione Prima

Il Registro Aeronautico Italiano in correlazione alle più avanzate esperienze va assumendo con sempre maggiore evidenza la connotazione istituzionale e organizzativa tipica delle "aziende di servizi", proponendosi, come parametro della propria azione, logiche di efficienza, di efficacia e di qualità che ripetono, pur nella specificità dell'approccio, le condizioni di funzionalità delle aziende che operano sul mercato. Il riferimento specifico ha come naturale corollario l'identificazione del cittadino utente della pubblica amministrazione come "cliente". In tale contesto il ruolo del dirigente necessariamente assume una luce ed una responsabilità nuove, caricandosi di nuovi e più pregnanti contenuti di managerialità, in linea con una moderna cultura di impresa. Per come rivisitato dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, tale ruolo, nelle aziende pubbliche di servizi viene oggi a riconfigurarsi secondo i punti che seguono.

Il dirigente, nell'ambito delle funzioni affidategli, ha la responsabilità della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, con autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane e strumentali e di controllo, compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'ente verso l'esterno.

L'azione del dirigente si ispira a una cultura del servizio basata sulla centralità delle esigenze del cittadino e a un'etica del lavoro intesa come aspetto fondante della sua identità professionale.

I poteri di organizzazione e gestione attribuiti al dirigente sono preordinati al raggiungimento degli obiettivi ed alla realizzazione dei programmi a lui affidati dall'ente, il cui scopo istituzionale è quello di garantire la sicurezza aerea, nel rispetto degli indirizzi stabiliti dai competenti organi. Egli garantisce, rispondendone personalmente nell'ambito delle direttive generali ricevute, la realizzazione dei predetti obiettivi e programmi. I risultati della gestione sono valutati con particolare riguardo al rapporto costi-benefici e alla rispondenza dell'utilizzo delle risorse pubbliche a criteri di correttezza e di economicità. Spetta al dirigente garantire l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa.
Le parti riconoscono la centralità del ruolo della dirigenza, in quanto struttura portante del sistema organizzativo e punto di riferimento insostituibile per la responsabile e motivata partecipazione di tutto il personale alla realizzazione dei risultati aziendali e per la migliore organizzazione allo stesso fine del complesso dei fattori produttivi.
Al dirigente compete, nel rispetto di quanto previsto dalle norme contrattuali, la gestione del personale posto alle sue dipendenze per la realizzazione degli obiettivi di pertinenza dell'ufficio o progetto a lui affidato, particolarmente per quanto concerne:

- l'assegnazione delle mansioni;
- l'esercizio del controllo direzionale;
- l'applicazione delle metodologie di controllo di gestione;
- la gestione del processo di valutazione secondo le modalità stabilite dall'ente in conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva;
- l'attribuzione dei trattamenti economici accessori legati sia alla produttività collettiva che alla qualità della prestazione individuale.

Il dirigente orienta l'azione dei singoli e dei gruppi, secondo le linee strategiche e di indirizzo stabilite dall'ente per la realizzazione degli obiettivi generali e di quelli specifici dell'area di appartenenza, assumendo le decisioni necessarie per il miglioramento delle condizioni organizzative. A tal fine egli impronta la propria azione a uno stile di direzione che favorisca l'attivazione, tra il personale, di processi di cooperazione, di coinvolgimento e di motivazione idonei a stimolare iniziativa, partecipazione e spirito di servizio.
Nell'ambito dei propri doveri e responsabilità, il dirigente promuove le iniziative necessarie per migliorare il contesto di riferimento attraverso l'ottimale utilizzo delle tecnologie informatiche e l'integrazione delle competenze e delle professionalità sia nell'ambito dell'ufficio che nei rapporti con altre organizzazioni pubbliche e private.
L'utilizzo della formazione costituisce per l'ente una leva strategica fondamentale per l'accrescimento e il continuo aggiornamento della professionalità dei dirigenti con particolare riguardo alle specifiche competenze manageriali.

PARTE PRIMA

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Art. 1

Campo di applicazione

1. La presente sezione del contratto collettivo nazionale di lavoro si applica al personale con qualifica di dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2. Tutte le materie riservate alla contrattazione sindacale in base a disposizioni di legge o regolamentari sono disciplinate dal presente contratto.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa e il biennio 1994-1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2, del d. lgs. n. 29 del 1993, secondo le previsioni dell'art. 73, 5° comma dello stesso decreto legislativo.

3. L'ente da' attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne ha avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo nazionale.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale la piattaforma e' presentata tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali ne' procedono ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, al personale dirigente del sara' corrisposta la relativa indennita', secondo le scadenze e le modalita' previste dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica del contratto le parti assumeranno come punto di riferimento del negoziato anche lo scostamento tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Disposizioni Generali

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema di relazioni sindacali e' diretto a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilita' dirigenziali, al fine di incrementare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attivita' amministrativa e dell'espletamento dell'attivita' istituzionale
2. Il sistema di relazioni sindacali definito nel presente titolo intende valorizzare, anche nella chiarezza delle procedure, i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione riconosciuti alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nel rispetto delle prerogative specifiche della funzione dirigenziale e nell'ottica di una consapevole assunzione di ruolo da parte dei singoli dirigenti.

3. Le relazioni sindacali della dirigenza si articolano nei seguenti modelli relazionali:

   a) contrattazione collettiva: essa si svolge a livello nazionale ed a quello decentrato sulle materie ad esso attribuite, con i tempi e secondo le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2, 4 e 5 del presente contratto, secondo le disposizioni dell'art. 73 del d. lgs. n.29/1993. La piena e corretta applicazione del contratto collettivo nazionale e decentrato e' garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art.

11. In coerenza con il suo carattere privatistico, la contrattazione si svolge in conformita' alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;

b) informazione: sua finalita' fondamentale e' quella di rendere piu' trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali ogni qual volta se ne ravvisi la necessita' e l'opportunita e, in particolare, in tutti i casi in cui la legge o il presente contratto lo richiedono. Le informazioni sono normalmente fornite in forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalita' e forme diverse;

c) esame a seguito di informazione: esso si svolge nelle materie previste dall'art. 6, comma 2, del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali;

d) consultazione: essa viene attivata dall'ente tutte le volte che se ne ravvisi la necessita' e l'opportunita' e, in particolare, in tutti i casi e relativamente alle materie per cui le norme vigenti espressamente la prevedono. In tali casi l'ente, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalita' il parere dei soggetti sindacali;

e) partecipazione: essa si concretizza in momenti di confronto, di dibattito e di elaborazione comune per l'analisi di problematiche di ordine generale ovvero di portata piu' specifica e per la formulazione di osservazioni e proposte;

f) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative: sono finalizzate alla prevenzione e al raffreddamento della conflittualita' e si svolgono secondo le disposizioni di cui ai successivi artt. 11 e 12.

Art. 4

(Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato)

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernenti le specifiche materie indicate nell'art. 5 è avviata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

3. L'ente provvede a costituire la propria delegazione abilitata alla trattativa entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art.2, comma 2, nonchè a convocare le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, per l'avvio del negoziato.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali attribuiti a tale livello.

5. Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, del medesimo, da parte del Direttore Generale e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. La sottoscrizione e autorizzata dal Consiglio di Amministrazione dell'ente. I contratti devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 5
Livelli di contrattazione

1. Il sistema di contrattazione e' strutturato su due livelli:
   a) il contratto nazionale;
   b) il contratto decentrato.

2. Il contratto decentrato si svolge sulle seguenti materie:

   a) i criteri generali per l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione collegata ai risultati e alla realizzazione di specifici progetti;
   b) le modalita' e i termini per l'attribuzione del premio individuale per la qualita' della prestazione;
   c) le linee di indirizzo generale per l'attivita' di formazione ed aggiornamento;
   d) le linee di indirizzo e i criteri per l'applicazione della normativa relativa all'igiene, all'ambiente, alla sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
   e) criteri generali per la gestione delle attivita' socio-assistenziali a favore dei dirigenti;
   f) criteri per i trasferimenti d'ufficio o a domanda.

3. L'erogazione dei trattamenti incentivanti e' strettamente correlata ai risultati conseguiti nello svolgimento delle attivita', nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttivita' ed e' quindi perfezionata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati.

4. La contrattazione decentrata deve garantire il rispetto delle disponibilita' economiche stabilite a livello nazionale e non può comportare, ne' direttamente ne' indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto.

Capo II

Informazione e forme di partecipazione

Art. 6

Informazione

1. L'ente, nell'ambito della propria autonomia e ferma restando la distinzione dei ruoli e delle responsabilita', fornisce, alle rappresentanze sindacali delle organizzazioni di categoria firmatarie del presente contratto, informazioni in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie individuate dal d. lgs. n. 29 del 1993 e dal presente contratto, l'ente fornisce un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:
   a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
   b) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
   c) verifica periodica della produttivita' degli uffici;
   d) criteri generali di riorganizzazione degli uffici;
   e) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
   f) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
   g) misure in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;

h) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualita' del lavoro e sulla professionalita' dei dirigenti;

i) programmi di formazione e aggiornamento professionale e relativi criteri di attuazione;

l) interventi in materia di pari opportunita';

m) sistemi di valutazione dell'attivita' dei dirigenti.

3. Nelle seguenti materie l'informazione e' successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:

- distribuzione complessiva dei carichi di lavoro delle strutture organizzative;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- distribuzione della retribuzione di risultato e del premio individuale per la qualità della prestazione.

Per l'informazione di cui al presente comma e' previsto almeno un incontro annuale, in relazione al quale l'ente fornisce tempestive e adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

4. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'ente consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantita' e qualita' delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, l'ente assicura una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

5. L'articolazione dell'orario degli uffici deve armonizzare lo svolgimento delle attivita' con le esigenze complessive e generali degli utenti avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

Art. 7

Esame

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 6, comma 2, possono chiedere in forma scritta, ai sensi dell'articolo 10 del d. lgs. n. 29 del 1993, nell'ambito dei contenuti dell'informazione stessa, un incontro per l'esame delle materie di cui all'art. 6, comma 2.

2. Della richiesta di esame e' data notizia alle altre organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. L'esame si svolge in appositi incontri, che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla ricezione della richiesta. Nel periodo dedicato all'esame le parti si adeguano nei loro comportamenti, ai principi di responsabilita', correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine piu' breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame e' redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Restano ferme, nelle stesse materie, le prerogative dei dirigenti responsabili in ordine all'autonoma determinazione definitiva.

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame l'ente non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art. 8

Consultazione

1. L'ente, con le modalita' previste dall'art. 3, comma 3, lett. d) procede alla consultazione:
   - delle organizzazioni sindacali in tutti i casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge o dal presente contratto;
   - del rappresentante per la sicurezza, nei casi previsti dall'art. 19 del d. lgs. n. 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 9

Forme di partecipazione

1. Entro un mese dalla data di approvazione del presente contratto viene costituita una conferenza annuale formata da rappresentanti dell'ente e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Nell'ambito della predetta conferenza sono approfondite le problematiche riguardanti i dirigenti nel contesto istituzionale ed organizzativo dell'Ente. Essa costituisce anche l'occasione per verificare gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto. Inoltre in sede di presentazione dei bilanci preventivi e consuntivi essa ha il compito di esaminare le linee di indirizzo in materia di organizzazione e gestione con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali. La verifica può tradursi in proposte agli organi competenti.
2. A richiesta delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto sono istituite, senza oneri per l'ente, commissioni paritetiche composte da un numero uguale di rappresentanti dell'ente medesimo e di dirigenti designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Il numero dei componenti e le modalità di designazione saranno definiti dall'ente d'intesa con le anzidette organizzazioni sindacali. Dette commissioni hanno il compito di verificare ed approfondire specifiche problematiche riguardanti i dirigenti. La verifica puo tradursi in proposte agli organi competenti.
3. La conferenza e le commissioni di cui sopra non hanno natura negoziale.

Art. 10

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) previste dai protocolli di intesa A.R.A.N. - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994 ovvero le rappresentanze di cui al successivo punto b) sino alla costituzione della RSU. Resta ferma l'applicabilita' dell'art. 19 della legge 300/1970 per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

b) le rappresentanze sindacali, individuate ai sensi dell'art. 19 della legge 300 del 1970, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a).

2. Con separato accordo le parti concorderanno apposito protocollo d'intesa per redigere il regolamento per la costituzione della RSU entro il 31/12/1997. In via transitoria si conferma la disciplina attualmente vigente anche per quanto concerne il ruolo negoziale delle strutture sindacali aziendali, nonchè la disciplina relativa ai permessi sindacali che andrà ricontrattata entro il 31/12/1996 anche alla luce di quanto disposto dal decreto legge 10 maggio 1996 n. 254, convertito in legge 11 luglio 1996, n. 365.

3. Il dirigente elètto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui al comma 1 non puo' essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente.

Capo III

Norme finali

Art. 11

Interpretazione autentica del contratto.

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel contratto collettivo nazionale, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte che richiede l'incontro invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d. lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

4. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgono controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, sottoscritto dal Direttore Generale dell'ente e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato. La sottoscrizione dell'interpretazione autentica è autorizzata dal Consiglio di Amministrazione dell'ente.

5. L'accordo di interpretazione autentica del contratto ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.

Art. 12

Organismi di conciliazione

1. Allo scopo di prevenire l'insorgenza di conflitti di lavoro riguardanti i dirigenti e di comporre quelli eventualmente in atto, le parti convengono sulla necessita' che appositi organismi di conciliazione vengano istituiti entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto nazionale d'intesa tra l'ente e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto .

Art. 13

Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno la facolta' di rilasciare la delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la trattenuta di una quota mensile dello stipendio con cui operare il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dagli organi statutari competenti. La delega e' rilasciata per iscritto ed e' trasmessa all'ente a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente puo' revocare la delega in qualsiasi momento inoltrando la relativa comunicazione all'ente di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'ente sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalita' concordate con l'ente stesso.

5. L'ente e' tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 14

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro e' costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale e' richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

a) data di inizio del rapporto di lavoro;
b) qualifica di assunzione e trattamento economico iniziale;
c) durata del periodo di prova;
d) sede di destinazione dell'attivita' lavorativa.

3. Il contratto individuale e' disciplinato dal contratto collettivo nazionale nel tempo vigente anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'ente prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni che regolano la costituzione del rapporto di lavoro e indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a sessanta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilita', deve dichiarare di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilita' richiamate dal presente contratto.

5. Qualora non venga presentata la documentazione di cui al comma 4 nel termine ivi previsto, l'ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

6. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere.

Art. 15

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio e' soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano gia' superato nella medesima qualifica presso altra amministrazione pubblica.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova e' sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto puo' essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 21, comma 2 .

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorsa la meta' del periodo di prova ciascuna delle parti puo' recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso ne' di indennita' sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso dell'ente deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianita' dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresi' al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

8. Il periodo di prova puo' essere rinnovato o prorogato alla scadenza per un ulteriore periodo non superiore a tre mesi.

9. Il dirigente proveniente dalla stessa amministrazione, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento dello stesso, rientra, a domanda, nella qualifica di provenienza.

Capo II

Struttura del rapporto

Art. 16

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 40 ore settimanali e si articola di norma su cinque giorni.
2. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui e' preposto.
3. Il personale dirigente per particolari esigenze di servizio e' tenuto a protrarre le prestazioni giornaliere senza diritto al compenso per il lavoro straordinario.
4. L'osservanza dell'orario di lavoro e' accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico.

Art. 17

Ferie e festivita'

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro di cui al precedente art. 16, ad un periodo di ferie retribuito pari a 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937. Durante tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 33, comma 1, lett.: a), b), c) e d).

2. I dirigenti assunti al primo impiego dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Al dirigente sono altresi' attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.

4. La ricorrenza del Santo Patrono della localita' in cui il dirigente presta servizio e' considerata giorno festivo purche' ricadente in giorno lavorativo.

5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie e' determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni e' considerata a tutti gli effetti come mese intero.

6. Il dirigente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 18 conserva il diritto alle ferie.

7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 12. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilita' e nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'ente.

8. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessita' di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonche' all'indennita' di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute o anticipate per il periodo di ferie prestabilito e non goduto anche nel caso in cui il dirigente medesimo non abbia iniziato il periodo di fruizione per motivate esigenze di servizio.

9. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si siano protratte per piu' di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'ente deve essere posto in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

10. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie stesse saranno fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

11.Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggono per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie avverra' anche in deroga al termine di cui al comma 10.

12.Fermo restando il disposto del comma 7, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, l'ente procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui all'art. 33, comma 1 lett.: a), b), c) e d).

Capo III

Sospensioni della prestazione

Art. 18 ·

Permessi retribuiti

1. Il dirigente puo' assentarsi nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo: giorni otto all'anno;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

2. A domanda del dirigente possono inoltre essere concessi nell'anno tre giorni di permesso retribuito anche frazionabili per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati.

3. Il dirigente ha altresi' diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. I permessi di cui al commi 1, 2 e 3 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianita' di servizio.

5. I predetti periodi di assenza non comportano riduzione del trattamento economico.

6. I permessi previsti dall'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Il dirigente, ha altresì, diritto di assentarsi, con diritto alla retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o di attuazione regolamentare relativa.

8. Nell'ambito delle disposizioni della legge 11 agosto 1991, n. 266 nonchè del regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, l'ente favorisce la partecipazione alle attività delle Associazioni di volontariato.

Art. 19

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Ai dirigenti si applicano le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e con le specificazioni contenute nei commi che seguono.

2. Per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro la lavoratrice dirigente ha diritto alla conservazione del posto e alla corresponsione dell'intera retribuzione, di cui all'art. 33, comma 1, lett. a), b), c), d) ed e).
3. Per i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, spetta il trattamento economico di cui al comma 2 nella misura intera e per la parte restante il 30% dello stesso trattamento. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi contemplati dal predetto art. 7, al comma 2, spettano alle lavoratrici madri - ovvero ai lavoratori padri che si avvalgano della facoltà prevista di fruirne in alternativa - trenta giorni di assenza retribuita ai sensi del comma 2 per ciascun anno.
4. Le assenze di cui al comma 3 possono essere fruite, nell'anno solare, cumulativamente con quelle previste dall'art. 18, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio

Art. 20

Assenza per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nei tre anni precedenti.

2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, puo' essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi, senza diritto ad alcun trattamento economico, in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, secondo le modalita' previste dalle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneita' fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente puo' procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennita' sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia e' il seguente:

   a) intera retribuzione mensile di cui all'art.33, comma 1, lett.: a), b), c) e d), per i primi 9 mesi di assenza;

   b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

   c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

7. L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata all'ente, al quale va inviata la relativa certificazione medica.

8. L'ente puo' disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Il dirigente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove puo' essere reperito.

10. Nel caso in cui l'infermita' derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'ente, il quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni ad esso corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6 lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti.

11. Il dirigente che durante l'assenza per malattia, ancorche' formalmente autorizzato in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, e' tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'ente, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacita' lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessita' di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazione e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dirigente e' tenuto a dare preventiva informazione all'ente, eccezione fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

12. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, nonche' a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 e' quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 21

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidita' temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro ovvero da malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 20 commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art.33, comma 1, lett.: a), b), c) e d).

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 20, comma 6, per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.

3. Restano ferme le vigenti disposizioni per quanto concerne il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermita', per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilita' permanente.

Capo IV

Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 22

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione gia' disciplinati agli artt. 20 e 21, ha luogo:

   a) per compimento del limite massimo di eta' previsto dalle norme applicabili in materia di previdenza e quiescenza;

   b) per recesso del dirigente;

   c) per recesso dell'ente.

Art. 23

Obblighi delle parti

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 22, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'ente di dare preavviso o di erogare la corrispondente indennita' sostitutiva, ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'eta' prevista. L'ente comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'ente rispettando i termini di preavviso.

Art. 24

Recesso dell'ente

1. Qualora l'ente intenda recedere dal rapporto di lavoro, lo stesso è tenuto a darne comunicazione per iscritto al dirigente interessato con la contestuale specificazione dei motivi e, salvo che nell'ipotesi di cui al comma 2, con l'osservanza dei termini di preavviso. Tra i motivi che l'ente può indicare a giustificazione del recesso non sono ricompresi quelli riferibili alle situazioni di esubero.

2. Costituiscono giusta causa di recesso dell'ente fatti o comportamenti del dirigente, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravita' tale da impedire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso. Il recesso per giusta causa e' regolato dall'art. 2119 del codice civile.

3. Prima di formalizzare il recesso, l'ente contesta per iscritto l'addebito invitando l'interessato a presentarsi, trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente puo' essere assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'ente, in concomitanza con la contestazione, puo' disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianita' di servizio fino alla data di operativita' del recesso.

4. La responsabilita' particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure di cui all'art. 20 comma 2, del d. lgs. n. 29 del 1993, costituisce giusta causa di recesso. In tale caso non si applicano i commi 1, 2 e 3 dell'art. 27. Il recesso diviene inoperante in caso di annullamento della procedura di accertamento della responsabilita' del dirigente disciplinata dall'art. 20 del d. lgs. n. 29 del 1993.

5. Il dirigente non è soggetto alle comuni sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 3, 4 e 5, della legge 300 del 1970.

6. Le parti convengono di porre in essere una azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali approfondimenti di natura dottrinale e giurisprudenziale che possano intervenire in materia.

Art. 25

Nullita' del licenziamento

1. Il licenziamento e' nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:
   a) se e' dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, sessuali, di razza o di lingua;

   b) se e' intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 20 comma 3, e 21 comma 2.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

Art. 26

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della liberta' personale e' obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'ente non intenda procedere ai sensi dell'art. 24. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/90, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18/1/92 n. 16.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. 24, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva

della liberta' personale o questa abbia cessato i suoi effetti, salva l'applicabilita' dell'art. 24, puo' essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente e' riammesso in servizio, fatta salva la possibilita' per l'ente di recedere con le procedure di cui all'art. 24.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo e' corrisposta una indennita' alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui all'art. 33 comma 1, lett. a), b), c) e d) e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perche' il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verra' conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, come trattamento economico globale.

Art. 27

Collegio di Conciliazione

1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso al giudice competente avverso gli atti applicativi dell'art. 24, commi 1,2,3 , il dirigente può altresì attivare le procedure di conciliazione disciplinate nel presente articolo e istituite ai sensi dell'art. 59, comma 7, del d. lgs. n. 29 del 1993;

2. Il dirigente ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'ente o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere al collegio previsto dal comma 4.

3. Il ricorso deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso al collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'ente.

4. Il collegio di conciliazione è composto di tre membri. Il dirigente ricorrente e l'ente designano un componente ciascuno, e i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.

5. Il dirigente interessato provvede alla designazione del componente che lo rappresenta nell'atto di ricorso. L'ente comunica per iscritto al ricorrente la designazione del componente che lo rappresenta entro cinque giorni dal ricevimento del ricorso.

6. In caso di mancato accordo o comunque di non rispetto dei termini previsti nei commi 4 e 5 per la designazione dei componenti, essi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal presidente del tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'ente.

7. Il collegio, presenti le parti in causa, o, eventualmente, loro rappresentanti, deve esperire preliminarmente un tentativo di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

8. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'ente si obblighi a riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità; in caso contrario, il collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'ente è tenuto a conformarsi anche nel caso di cui al comma 15.

9. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro sessanta giorni dalla data della costituzione del collegio.

10. Ove il collegio, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'ente una indennità supplementare, determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventidue mensilità.

11. L'indennità supplementare di cui al comma 10 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto;
2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto.

12. Le mensilità di cui ai commi 10 e 11 sono costituite dalla retribuzione di cui all'art. 33, comma 1, lett. a), b), c), e d).

13. In caso di accoglimento del ricorso, l'ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio ai sensi dei commi 10 e 11.

14. Le spese relative alla partecipazione del presidente al collegio sono a carico della parte soccombente.

15. Nell'ambito della vigenza contrattuale, il collegio, ove accolga il ricorso, dispone la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro, senza la tutela risarcitoria di cui ai commi 10 e 11, nei seguenti casi:

a) qualora accerti che il licenziamento è dovuto alle cause di nullità di cui all'art. 25, comma 1, lettera a);
b) qualora accerti che il recesso è ingiustificato.

16. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del collegio di conciliazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del collegio, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 28, comma 10, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

17. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del d. lgs. n. 29 del 1993 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

Art. 28

Termini di preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello del recesso per giusta causa, nei casi previsti dall'art. 20, comma 3 e dall'art. 22, comma 1, lett. b), per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della indennita' sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

   a) otto mesi per il dirigente con anzianità di servizio fino a 2 anni;

   b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno - o frazione di anno pari o superiore a sei mesi - di anzianita', fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 e' tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennita' pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'ente ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato.

5. E' in facolta' della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso comunicato.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si da' luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

7. Il periodo di preavviso e' computato nell'anzianita' lavorativa a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'ente corrisponde agli aventi diritto l'indennita' sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 codice civile, nonche' il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennita' sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui all'art.33 comma 1 lett. a), b), c) e d).

10. Qualora il dirigente presenti domanda di trasferimento ad altra amministrazione che vi abbia dato assenso, il nulla osta dell'ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi.

Capo V

Istituti di peculiare interesse

Art. 29

Obiettivi e strumenti della formazione

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dall'ente come metodo permanente per la valorizzazione delle capacita' e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilita' affidate.

2. L'ente definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione dei dirigenti ai sensi della circolare del Ministro per la Funzione pubblica 24 aprile 1995, n. 14.

3. L'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, realizza iniziative formative anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o societa' specializzate nel settore. Le attivita' formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilita' dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitivita'.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'ente con i dirigenti interessati ed e' considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Il dirigente puo' partecipare, senza oneri per l'ente, per un periodo massimo annuale di quindici giorni a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalita' indicate nei commi 1 e 3. Al dirigente puo' inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi.

6. Qualora riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 5 con l'attivita' di servizio e l'incarico affidatogli, l'ente puo' concorrere con proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

Art. 30

Diritto allo studio

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali, per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari e post-universitari, aventi valore legale o riconosciuti dall'ordinamento pubblico, secondo le modalita' fissate dal D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395.

Art. 31

(non ammesso al visto della Corte dei Conti)

Art. 32

Tutela legale e assicurazioni

1. La difesa del dirigente convenuto in giudizio in sede amministrativa, civile o penale, per fatti e cause di servizio e' assunta a carico dell'ente.
2. Sono altresì a carico dell'ente le spese sostenute dal dirigente, purche' opportunamente documentate e provate nel loro nesso di consequenzialita' con il procedimento.
3. Le disposizioni dei commi 1 e 2 si applicano al dirigente anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro con l'ente, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
4. Nel caso di dolo o colpa grave accertata con sentenza passata in giudicato l'ente, con proprio provvedimento, provvedera' al recupero delle spese sostenute nel giudizio.
5. Gli oneri per danni civili derivanti da sentenze passate in giudicato e non imputabili a dolo o colpa grave del dirigente, per fatti connessi all'esercizio delle mansioni d'istituto, sono assunti a carico dell'ente anche mediante stipula di polizze assicurative.

PARTE SECONDA

TITOLO I

TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I

Art. 33

Retribuzione base ed accessoria

1. La struttura del trattamento economico del personale dirigente si compone delle seguenti voci:
   a) stipendio tabellare;
   b) retribuzione individuale di anzianita', costituita dalle maggiorazioni professionali di cui agli artt. 3 e 7, comma 2, del D.P.R. n. 442/1991;
   c) indennita' integrativa speciale;
   d) retribuzione di posizione;
   e) retribuzione di risultato;
   f) premio individuale per la qualita' della prestazione.

2. Al dirigente ove spettante e' corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

3. La retribuzione base giornaliera si determina dividendo quella mensile per 22.

4. La retribuzione base oraria si determina dividendo quella mensile per 174.

5. Al dirigente sara' corrisposta, nella prima decade del mese di dicembre, una tredicesima mensilita' costituita dalle voci di retribuzione di cui al comma 1, lett. a), b) e c).

6. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di impiego in corso d'anno il dirigente ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilita' quanti sono i mesi di anzianita' maturata.

7. La frazione di mese pari o superiore a quindici giorni viene considerata mese intero; la frazione inferiore viene trascurata.

8. La retribuzione deve essere corrisposta entro il 25 di ogni mese.

9. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro dieci giorni dalla data di scadenza del periodo di paga, salvo il caso di comprovata necessita' e riconosciuta eccezionalita'.

10. Qualora il ritardo del pagamento superi i dieci giorni, decorrono di pieno diritto gli interessi nella misura del tasso legale.

Art. 34

Elementi della retribuzione lorda complessiva

1. Nei confronti del personale dirigente lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, di cui all'art. 3, comma 1, lett. a), del D.P.R. n. 442/1991, previo conglobamento dell'elemento distintivo della retribuzione, di cui all'art. 7 della legge 438/1992, della quota dell'indennita' integrativa speciale, di cui all'art. 1 del D.L. 27 dicembre 1989 n. 413, convertito in legge 28 febbraio 1990 n. 37, e' incrementato di £. 708.000 mensili lorde per il periodo 1° gennaio 1995-31 dicembre 1995.

   Tale incremento assorbe l'indennita' di vacanza contrattuale.

2. A decorrere dall'1 gennaio 1995 una quota dell'indennità di funzione, di cui all'art. 5 del D.P.R. n. 442/1991, pari allo 0,14 delle voci di cui all'art. 3, comma 1, lett. a) e c) del medesimo decreto, e' aggiunta nello stipendio lordo tabellare di cui al primo comma e non e' utile ai fini della determinazione del premio di rendimento di cui all'art. 6 del D.P.R. n. 442/1991.

3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del d. lgs. n. 29 del 1993, con effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto, sono soppressi i meccanismi di automatico incremento della retribuzione di cui all'art. 3, comma 1, lett. b), del D.P.R. n. 442/1991.

4. Gli importi delle maggiorazioni in godimento alla data di cui al comma 3 restano attribuiti. sotto forma di assegno personale non riassorbibile né rivalutabile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di buonuscita, nonchè della 13ª mensilità. La frazione della maggiorazione professionale maturata alla stessa data entra a far parte del predetto assegno a decorrere dalla medesima data.

5. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro nelle fattispecie previste dall'art. 22, la retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati viene attribuita al fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art.36, comma 2, che verrà reso operativo a valere sulle risorse e con le decorrenze stabilite dal contratto collettivo relativo al secondo biennio economico, secondo le modalità indicate dal successivo comma 6.

6. A decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al fondo di cui al comma 5 in via permanente l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del dirigente cessato, valutato su base annua. Per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto viene accantonato per l'utilizzo nell'esercizio successivo un importo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dal dipendente cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla tredicesima mensilità, le frazioni di mese residue superiori a quindici giorni.

Art. 35

Retribuzione di posizione

1. Al personale dirigente, in conformità ai principi stabiliti dal d. lgs. n. 29/1993, spetta una retribuzione di posizione finalizzata ad attribuire a ciascun dirigente un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilita'.
2. La retribuzione di posizione e' corrisposta mensilmente nelle sottoindicate misure in relazione alla posizione organizzativa ricoperta dal dirigente ed e' ridotta in tutti i casi di riduzione o sospensione della retribuzione mensile base:
   a) del 40% della retribuzione mensile di cui all'art. 33, lett. a) e c), per le posizioni funzionali ed organizzative che prevedono ampia autonomia organizzativa di coordinamento di altre strutture con conseguente assunzione di responsabilita' nell'ambito degli indirizzi e programmi stabiliti dall'organo di vertice;
   b) del 20% della retribuzione mensile di cui all'art. 33, lett. a) e c), per le posizioni funzionali ed organizzative che prevedono responsabilita' di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture organizzative e alla gestione di risorse umane e finanziarie, nonche' compiti di consulenza, studio e ricerca.
3. Qualora l'importo dell'indennita' di funzione di cui all'art. 5 del DPR n. 442/1991 in godimento alla data di entrata in vigore del presente contratto, diminuito della quota di cui al precedente art. 34, comma 2, risulti superiore alla retribuzione di posizione di nuova attribuzione, il dirigente conserva la relativa differenza, denominata valore differenziale di posizione.
4. Il valore differenziale di posizione resta acquisito ad personam ed e' riassorbito fino a concorrenza unicamente per effetto della attribuzione di incarichi comportanti una retribuzione di posizione piu' elevata ovvero della rideterminazione, da parte dell'ente, del valore della posizione rivestita.
5. Il valore differenziale di posizione non e' invece riassorbibile da futuri aumenti contrattuali relativi allo stipendio.
6. Al finanziamento della retribuzione di posizione si provvede, all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto, mediante utilizzo delle risorse destinate all'indennità di funzione di cui all'art. 5 del D.P.R. n° 442/1991 e con il fondo di cui al successivo art. 36.
7. La retribuzione di posizione è attribuita con provvedimento del Direttore Generale, previa informazione ai soggetti sindacali, ai sensi del precedente art. 6.

Art. 36

Retribuzione di risultato

1. Per l'anno 1995 sono confermate le disposizioni dell'art. 6 del D.P.R. n. 442/1991, tenuto conto di quanto previsto nell'art. 34, comma 2.
2. A decorrere dal 1° gennaio 1996 è istituito il "Fondo per la retribuzione di risultato" finanziato dagli importi spettanti nel 1995 per il premio annuo di rendimento di cui all'art. 6 del D.P.R. n. 442/1991 e dagli importi di cui all'art. 34, comma 5.
3. Il fondo e' finalizzato a remunerare i risultati espressi da ciascun dirigente in termini di efficienza/produttivita' in relazione agli obiettivi prestabiliti.
4. Le disponibilita' del fondo sono attribuite ai dirigenti, sulla base della verifica del grado di realizzazione di obiettivi predeterminati dall'ente, nel rispetto dei criteri generali predefiniti in sede di contrattazione decentrata a norma dell'art. 5, comma 2, lettera a). Fermo restando il disposto dell'art. 5, comma 3, al dirigente viene corrisposto nel mese di luglio un acconto, in

misura non superiore al 50%, della retribuzione di risultato, proporzionato al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

5. I criteri che regolano l'attuale premio di rendimento di cui all'art. 6 del D.P.R. n. 442/1991, continuano a produrre i loro effetti sino alla data di decorrenza della operativita' del fondo di cui al comma 2 e secondo la disciplina che sara' al riguardo stabilita nell'ambito del contratto decentrato.

6. I risultati generali dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo sono comunicati alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, che possono chiedere un incontro al riguardo con l'ente per l'esame dell'argomento a norma dell'art. 7.

Art. 37

Premio individuale per la qualita' della prestazione

1. Allo scopo di valorizzare l'apporto del dirigente alla maggiore efficienza dell'ente ed il suo contributo al costante miglioramento della qualita' dei servizi resi in condizioni di economicita', e' istituito, a decorrere dal 1° gennaio 1996, il premio individuale per la qualita' della prestazione.

2. La misura del premio individuale per la qualita' della prestazione non puo' essere superiore ad una mensilita' della retribuzione di cui all'art. 33, lett. a), b) e c).
Detto premio e' limitato ad un massimo del 25 per cento del personale dirigente in servizio al primo gennaio dell'anno di riferimento, secondo modalità e termini definiti dalla contrattazione decentrata ai sensi del precedente art. 5.

3. Le fonti di finanziamento per l'erogazione del premio di cui al comma 1 sono:
a) le economie conseguite in sede di attribuzione della retribuzione di risultato di cui al precedente art. 36;
b) il 0,5% delle economie di gestione conseguenti a riduzioni delle spese per acquisizione di beni o servizi eventualmente realizzate, per effetto dell'ottimale utilizzazione delle risorse a disposizione; tali economie, in presenza di disavanzo di amministrazione, sono utilizzabili solo a fronte di iniziative che producono la riduzione di detto disavanzo.

4. La riduzione delle spese di cui al comma 3, lett. b), e' determinata ponendo a raffronto le risultanze complessive dell'esercizio finanziario di riferimento, quali risultano al 31 dicembre di ciascun anno, con quelle del bilancio consuntivo dell'anno precedente deliberato dall'ente.

5. Il premio di cui al comma 1 sara' attribuito con provvedimento motivato del Direttore Generale sulla base dei seguenti criteri:

a) capacita' del dirigente di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilita' alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni;
b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
c) capacita' di motivare, guidare e valutare i collaboratori, attivando processi motivazionali in modo da generare un clima organizzativo orientato alla fiducia e alla cooperazione e tale da favorire l'impegno per il costante miglioramento della produttivita' e della qualita' del servizio, anche attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e la razionale gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
d) capacita' di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione rimuovendo i formalismi e gli ostacoli burocratici e promuovendo la qualita' dei servizi;

e) capacita' di gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e la necessaria selezione del personale;
f) capacita' di assolvere alle attivita' di controllo connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;
g) qualita' dell'apporto personale specifico;
contributo all'integrazione tra diversi uffici e aree di attivita' e all'adattamento ai contesti operativi anche in situazioni critiche o emergenze, ovvero a fronte di cambiamenti delle modalita' operative.
6. L'erogazione del premio individuale per la qualità della prestazione avviene a consuntivo annuale.
7. Il provvedimento di attribuzione, con relative motivazioni, e' comunicato agli interessati e, su richiesta, ai soggetti sindacali.

Art. 38

(non ammesso al visto della Corte dei Conti)

Art. 39

Trattamento economico di missione e di trasferimento

1. Con effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto al comma 1 dell' art. 8 del D.P.R. n. 442/1991 le parole :"*Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio per le classi previste (1° classe per mezzo marittimo o ferroviario, business class per il mezzo aereo, con polizza assicurativa, corrispondenti. . .,),"* sono sostituite dalle seguenti:" *Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio corrispondenti. " e l' importo di :£ 120.00 giornaliere" è sostituito dall' importo "£140. 000 giornaliere"*.

Dopo il primo comma dell'art. 8 del D.P.R. 442/1991 sono aggiunti i seguenti:

1 bis. Il suindicato importo di lire 140.000 giornaliere compete per missioni di durata non inferiore alle otto ore e fino a 24 ore ed è ridotto di un terzo qualora il dirigente in missione chieda il rimborso delle spese di alloggio e/o vitto.

1 ter. In caso di uso del mezzo proprio o di cui il dirigente abbia la disponibilita'e con esclusione dell' auto di servizio, viene corrisposto un rimborso chilometrico secondo le tabelle periodicamente pubblicate dall'A.C.I. riferite ad una percorrenza annua di Km. 20.000 e ad un'auto di media cilindrata, nonche' il rimborso della spesa sostenuta per il parcheggio dell'auto presso le aree aeroportuali nell'ipotesi di missioni che prevedono l'utilizzo del mezzo aereo.

Al dirigente e' altresi' consentito l'uso del taxi e di altri mezzi pubblici nelle aree urbane e per i trasferimenti da e per aeroporti, stazioni ferroviarie, ecc. e nei casi di svolgimento di attivita' di rappresentanza.

1 quater. L'ente provvede alla copertura assicurativa di cui all'art. 6 del D.P.R. 23 agosto, 1988,
n.395, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Il comma 3 dell'art. 9 del DPR 442/1992 è così sostituito:

"3. Per i trasferimenti aventi decorrenza dal 1° gennaio 1997, al dirigente trasferito d'ufficio compete il rimborso delle spese cui va incontro per se' e la famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonchè della spesa effettivamente sostenuta per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine per un periodo di due anni, oltre ad una indennità una-tantum pari a quattro o due mensilità della retribuzione di cui all'art. 33, lett. a), b), c), e d), rispettivamente, per il dirigente con carichi di famiglia o senza"

3. Il comma 4 dell'art. 9 del DPR 442/1992 è soppresso.

Art. 40

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'art.34 sono utili ai fini della 13ª mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e della misura dei contributi di riscatto.
2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall'applicazione dell'articolo 34, sono computati ai fini del trattamento di pensione, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto.
3. La retribuzione di posizione e il valore differenziale di posizione di cui all'art. 35, sostituiscono l'indennita' di funzione di cui all'art. 5 del D.P.R. n. 442/1991, e sono utili ai fini dei trattamenti di previdenza e di quiescenza.

Art. 41

Verifica delle disponibilita' finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiede il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del d. lgs. n. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.
2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

PARTE TERZA

TITOLO I

Norme finali e transitorie

Capo I

Art. 42

Norme transitorie per procedimenti disciplinari in corso

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dalla previgente normativa.

Art. 43

Disposizioni comuni al personale non dirigente

1. Si applica al personale dirigente la disciplina prevista per il restante personale per quanto concerne:

a) i benefici di natura assistenziale e sociale;
b) i servizi aziendali;
c) la previdenza complementare.

Art. 44

Norma finale di rinvio

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto continuano ad applicarsi, ai sensi dell'art.72 del d. lgs. n.29 del 1993, le vigenti norme di legge e quelle contenute nel regolamento di cui al D.P.R. 8 novembre 1991, n. 442.

Art. 45

Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del decreto n.29, dalla data di cui all'art. 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale dirigente, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e in particolare le seguenti disposizioni:

a) contratto individuale di lavoro: art.12 del D.P.R. n. 3/1957;
b) periodo di prova: art. 10 del D.P.R. n. 3/1957;
c) orario di lavoro: art. 10 del D.P.R. n. 442/1991;
d) ferie, festività, permessi, aspettativa e congedi straordinari: art.11 del D.P.R. n. 442/1991;
e) trattamento economico: artt. 4, 5, 7 e 9 comma 4, del D.P.R. n. 442/1991;
f) trattenute sindacali: art. 13 del D.P.R.n. 442/1991;
g) recesso: artt. 12, 13, 14, 15, 16 e 17 del D.P.R. n. 3/1957; art. 19 del D.P.R. n. 748/1972; art. 11 della legge 70/1975;
h) compiti e responsabilità dirigenziali: artt. 2, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, e 13 del D.P.R. n. 748/1972.

SEZIONE SECONDA
PERSONALE PROFESSIONALE

Nota introduttiva alla Sezione

Il personale professionale destinatario del presente CCNL costituisce unitamente alla dirigenza, una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi dell'ente.

Tale personale rappresenta un'area di funzioni di peculiare interesse sotto il profilo contrattuale che ne giustifica l'inclusione in un'area di comune contrattazione con la dirigenza, ferma restando la fondamentale distinzione di ruoli, di funzioni, di attivita' espletate e la conseguente necessità di una distinta disciplina contrattuale.

La particolare natura, lo spessore delle responsabilità e il grado di autonomia che caratterizzano lo svolgimento di dette funzioni sottolineano l'importanza e la delicatezza del ruolo che tale personale esplica attraverso la prestazione degli apporti specialistici volti allo svolgimento delle attività istituzionali.

L'attività del personale dell'area professionale sotto questo aspetto è rivolta al continuo miglioramento e mantenimento della sicurezza del volo e si svolge in conformità alle normative che disciplinano l'esercizio della professione. Di tale attività ne risponde a norma di legge con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.

Il personale dell'area professionale, pur nel rispetto delle norme deontologiche che promanano dall'ordine professionale di appartenenza, si attiene, nell'ambito della propria autonomia, alle regole e procedure stabilite dall'ente al fine di assicurare l'uniformità d'indirizzo dell'attività professionale in relazione alle linee programmatiche e gestionali dell'ente.

Ciò posto, le parti rilevano che l'apporto del personale dell'area professionale, fermi restando gli ambiti di autonomia accennati, si inscrive in un contesto unitario che deve orientarsi al risultato e coerentemente tendere, con il concorso di tutte le componenti, al miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali.

Tale aspetto postula, secondo la concorde valutazione delle parti, la necessità che l'attività del personale professionale, pur nel rigoroso rispetto degli ambiti di autonomia sul piano tecnico-professionale, si armonizzi con le logiche che governano l'attività dell'ente e con le dinamiche organizzative che le sottendono.

PARTE PRIMA

TITOLO I

Disposizioni Generali

Capo I

Art. 46

Campo di applicazione

1. La presente sezione del contratto collettivo nazionale di lavoro si applica al personale della prima qualifica professionale ingegneri, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, iscritto all'apposito albo professionale, il quale risponde direttamente al legale rappresentante dell'ente nell'esercizio del mandato professionale conferito.

2. Tutte le materie riservate alla contrattazione sindacale in base a disposizioni di legge o regolamenti sono disciplinate dal presente contratto.

Art. 47

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa e il biennio 1994 - 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2, del d. lgs. n. 29 del 1993, secondo le previsioni dell'art. 73, 5° comma dello stesso decreto legislativo.

3. L'ente da' attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne ha avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo nazionale.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale la piattaforma e' presentata tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali ne' procedono ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, al personale destinatario del contratto stesso sara' corrisposta la relativa indennita', secondo le scadenze e le modalita' previste dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica del contratto le parti assumeranno come punto di riferimento del negoziato anche lo scostamento tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Disposizioni Generali

Art. 48

Obiettivi e strumenti

1. La peculiare posizione del personale professionale destinatario del presente contratto, sottolinea l'esigenza di un sistema di relazioni sindacali tra l'ente e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto orientato a favorire, nel rispetto delle prerogative professionali, il concorso responsabile e consapevole dei medesimi, con la loro opera, alla realizzazione degli obiettivi dell'ente per il miglioramento dell'attivita' istituzionale sotto il profilo del potenziamento dell'efficienza operativa e dell'accrescimento dei livelli di efficacia e di qualita'. In tale ottica le relazioni sindacali tra l'ente e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto sono strutturate in modo da assicurare un ampio coinvolgimento della categoria anche nelle scelte di fondo e nelle decisioni che comunque incidono sull'identificazione degli obiettivi da perseguire.

2. Il sistema di relazioni sindacali definito nel presente titolo intende valorizzare, anche nella chiarezza delle procedure, i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione riconosciuti alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Il quadro delle relazioni mira ad assicurare l'integrazione della risorsa professionale nel contesto unitario dell'ente, nella consapevolezza della peculiare rilevanza e criticita' della risorsa stessa ai fini dell'efficacia complessiva dell'azione amministrativa. A tal fine, attraverso i momenti di interazione non negoziali, e' garantita alla rappresentanze sindacali della categoria un'adeguata presenza nei momenti piu' significativi della vita istituzionale.

3. In coerenza con le linee indicate nei commi 1 e 2, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva: essa si svolge a livello nazionale ed a quello decentrato sulle materie ad esso attribuite, con i tempi e secondo le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 47,49 e 50 del presente contratto, secondo le disposizioni dell'art. 73 del d. lgs. n. 29/1993. La piena e corretta applicazione del contratto collettivo nazionale e decentrato e' garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 57. In coerenza con il suo carattere privatistico, la contrattazione si svolge in conformita alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;

b) informazione: sua finalita fondamentale e' quella di rendere piu' trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali ogni qual volta se ne ravvisi la necessita' e l'opportunita e, in particolare, in tutti i casi in cui la legge o il presente contratto lo richiedono. Le informazioni sono normalmente fornite in forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalita' e forme diverse;

c) esame a seguito di informazione: esso si svolge sulle materie previste dall'art. 51, comma 2, del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali;

d) consultazione: essa viene attivata dall'ente tutte le volte che se ne ravvisi la necessita' e l'opportunita' e, in particolare, in tutti i casi e relativamente alle materie per cui le norme vigenti espressamente la prevedono. In tali casi l'ente, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalita' il parere dei soggetti sindacali;

e) partecipazione: essa si concretizza in momenti di confronto, di dibattito e di elaborazione comune per l'analisi di problematiche di ordine generale ovvero di portata piu' specifica e per la formulazione di osservazioni e proposte;

f) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative: sono finalizzate alla prevenzione e al raffreddamento della conflittualita' e si svolgono secondo le disposizioni di cui ai successivi artt. 57 e 58

Art. 49

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernenti le specifiche materie indicate nell'art. 50 è avviata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

3. L'ente provvede a costituire la propria delegazione abilitata alla trattativa entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 47, comma 2, nonche a convocare le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, per l'avvio del negoziato.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali attribuiti a tale livello.

5. Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, del medesimo, da parte del Direttore Generale e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. La sottoscrizione è autorizzata dal Consiglio di Amministrazione dell'ente. I contratti devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 50

Livelli di contrattazione

1. Il sistema di contrattazione e' strutturato su due livelli:
   a) il contratto nazionale;
   b) il contratto decentrato;

2. Il contratto decentrato si svolge sulle seguenti materie:
   a) i criteri generali e le modalità per l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione collegata ai risultati e alla realizzazione di specifici progetti, con definizione della relativa quota di risorse finanziarie;
   b) le modalita' e i termini per l'attribuzione del premio individuale per la qualita' della prestazione;
   c) i criteri generali e le modalità per l'attuazione della disciplina concernente l'attribuzione delle indennità di impiego e aeronautica e relativi importi;
   d) le linee di indirizzo generale per l'attivita' di formazione ed aggiornamento;
   e) le linee di indirizzo e i criteri per l'applicazione della normativa relativa all'igiene, all'ambiente, alla sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
   f) criteri generali per la gestione delle attivita' socio-assistenziali per il personale;
   g) criteri per i trasferimenti d'ufficio o a domanda.

3. L'erogazione dei trattamenti incentivanti e' strettamente correlata ai risultati conseguiti nello svolgimento delle attivita', nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttivita' ed e' quindi perfezionata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati.

4. La contrattazione decentrata deve garantire il rispetto delle disponibilita' economiche stabilite a livello nazionale e non puo' comportare, ne' direttamente ne' indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto.

Capo II

Informazione e forme di partecipazione

Art. 51

Informazione

1. L'ente, nell'ambito della propria autonomia e ferma restando la distinzione dei ruoli e delle responsabilita', fornisce, alle rappresentanze sindacali delle organizzazioni di categoria firmatarie del presente contratto, informazioni in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione dal rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie individuate dal d. lgs. n. 29 del 1993 e dal presente contratto, l'ente fornisce un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:
   a) articolazione dell'orario di lavoro;
   b) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
   c) verifica periodica della produttivita' degli uffici;
   d) criteri generali di riorganizzazione degli uffici;
   e) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
   f) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
   g) misure in materia di igiene, ambiente, prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro;
   h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'amministrazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
   i) programmi di formazione e aggiornamento professionale e relativi criteri di attuazione;
   l) interventi in materia di pari opportunita';
   m) sistemi di valutazione dell'attivita del personale professionale;
   n) affidamento all'esterno di servizi di supporto dell'attività istituzionale;
   o) criteri generali e i requisiti per i passaggi di livello economico e per il conferimento degli incarichi di coordinamento.

3. Nelle seguenti materie l'informazione e' successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:
- distribuzione complessiva dei carichi di lavoro delle strutture organizzative;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- distribuzione complessiva del fondo per la retribuzione di risultato e per il premio individuale per la qualità della prestazione;

Per l'informazione di cui al presente comma e' previsto almeno un incontro annuale, in relazione al quale l'ente fornisce tempestive e adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

4. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'ente consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantita' e qualita' delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, l'ente assicura una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

5. L'articolazione dell'orario degli uffici deve armonizzare lo svolgimento delle attivita' con le esigenze complessive e generali degli utenti avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

Art.52

Esame

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 51, comma 2, possono chiedere in forma scritta, ai sensi dell'articolo 10 del d. lgs. n. 29 del 1993, nell'ambito dei contenuti dell'informazione stessa, un incontro per l'esame delle materie di cui all'art. 51\, comma 2.

2. Della richiesta di esame e' data notizia alle altre organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. L'esame si svolge in appositi incontri, che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla ricezione della richiesta. Nel periodo dedicato all'esame le parti si adeguano nei loro comportamenti, ai principi di responsabilita', correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine piu' breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame e' redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Restano ferme, nelle stesse materie, le prerogative dei dirigenti responsabili in ordine all'autonoma determinazione definitiva.

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame l'ente non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art. 53

Pari opportunita'

1. Nel quadro delle leggi e delle normative comunitarie vigenti, in materia di pari opportunita' sono confermate tutte le disposizioni vigenti con particolare riferimento all'art. 33 del D.P.R. 8 maggio 1987, n. 267 e dell'art. 6 del D.P.R. 13 gennaio 1990, n. 43.

2. Le modalita' di attuazione delle misure di cui al comma 1 sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame con le procedure individuate dagli artt. 50 e 51 del presente contratto.

Art. 54
Consultazione

1. L'ente, con le modalita' previste dall'art. 48, comma 3, lett. d) procede alla consultazione:
   - delle organizzazioni sindacali in tutti i casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge o dal presente contratto;
   - del rappresentante per la sicurezza, nei casi previsti dall'art. 19 del d. lgs. n. 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 55

Forme di partecipazione

1. Entro un mese dalla data di approvazione del presente contratto viene costituita una conferenza annuale formata da rappresentanti dell'ente e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Nell'ambito della predetta conferenza sono approfondite le problematiche riguardanti il ruolo professionale nel contesto istituzionale ed organizzativo dell'Ente. Essa costituisce anche l'occasione per verificare gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto. Inoltre in sede di presentazione dei bilanci preventivi e consuntivi essa ha il compito di

esaminare le linee di indirizzo in materia di organizzazione e gestione con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali. La verifica può tradursi in proposte agli organi competenti.

2. A richiesta delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto sono istituite, senza oneri per l'ente, commissioni paritetiche composte da un numero uguale di rappresentanti dell'ente medesimo e di appartenenti all'area professionale designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Il numero dei componenti e le modalità di designazione saranno definiti dall'ente d'intesa con le anzidette organizzazioni sindacali. Dette commissioni hanno il compito di verificare ed approfondire specifiche problematiche riguardanti il personale professionale. La verifica può tradursi in proposte agli organi competenti.
3. La conferenza e le commissioni di cui sopra non hanno natura negoziale.

Art. 56

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

~~a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) previste dai protocolli di intesa A.R.A.N.-~~ Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994 ovvero le rappresentanze di cui alla successiva lettera b) sino alla costituzione della RSU. Resta ferma l'applicabilita' dell'art. 19 della legge 300/1970 per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto;

b) le rappresentanze sindacali del personale professionale, individuate ai sensi dell'art. 19 della legge 300 del 1970, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a).

2. Con separato accordo le parti concorderanno apposito protocollo d'intesa per redigere il regolamento per la costituzione della RSU entro il 31/12/1997. In via transitoria si conferma la disciplina attualmente vigente anche per quanto concerne il ruolo negoziale delle strutture sindacali aziendali, nonche' la disciplina relativa ai permessi sindacali che andrà ricontrattata entro il 31/12/1996 anche alla luce di quanto disposto dal decreto legge 10 maggio 1996 n. 254, convertito in legge 11 luglio 1996, n. 365.

Capo III

Norme finali

Art. 57

Interpretazione autentica del contratto

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel contratto collettivo nazionale, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte che richiede l'incontro invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d. lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

4. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgono controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, sottoscritto dal Direttore Generale dell'ente e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato. La sottoscrizione dell'interpretazione autentica è autorizzata dal Consiglio di Amministrazione dell'ente.

5. L'accordo di interpretazione autentica del contratto ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.

Art. 58

Organismi di conciliazione

1. Allo scopo di prevenire l'insorgenza di conflitti di lavoro riguardanti il personale professionale e di comporre quelli eventualmente in atto, le parti convengono sulla necessita' che appositi organismi di conciliazione vengano istituiti entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto nazionale d'intesa tra l'ente e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Art. 59

Contributi sindacali

1. Il personale professionale ha la facolta' di rilasciare la delega a favore dell'organizzazione sindacale prescelta per la trattenuta di una quota mensile dello stipendio con cui operare il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dagli organi statutari competenti. La delega e' rilasciata per iscritto ed e' trasmessa all'ente a cura del medesimo o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il personale professionale puo' revocare la delega in qualsiasi momento inoltrando la relativa comunicazione all'ente di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'ente sulle retribuzioni del personale professionale in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalita' concordate con l'ente stesso.

5. L'ente e' tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 60

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro e' costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale e' richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

a) data di inizio del rapporto di lavoro;
b) qualifica di assunzione e trattamento economico iniziale;
c) durata del periodo di prova;
d) sede di destinazione dell'attivita' lavorativa.

3. Il contratto individuale e' disciplinato dal contratto collettivo nazionale nel tempo vigente anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'ente prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni che regolano la costituzione del rapporto di lavoro e indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a sessanta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilita', deve dichiarare di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilita' richiamate dal presente contratto.

5. Qualora non venga presentata la documentazione di cui al comma 4 nel termine ivi previsto, l'ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

6. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere.

Art. 61

Periodo di prova

1. Il personale professionale assunto in servizio e' soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova e' sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto puo' essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 68, comma 2 .

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

5. Decorsa la meta' del periodo di prova ciascuna delle parti puo' recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso ne' di indennita' sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso dell'ente deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianita' dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresi' al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

8. Il periodo di prova puo' essere rinnovato o prorogato alla scadenza per un ulteriore periodo non superiore a tre mesi.

Capo II

Struttura del rapporto

Art. 62

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro e' di 36 ore settimanali e si articola di norma su cinque giorni.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio durante il quale il personale professionale assicura la propria disponibilità per lo svolgimento delle attività istituzionali organizzando i propri impegni di lavoro, anche esterni, in correlazione alle esigenze della struttura di appartenenza e dell'utenza.

3. La gestione dell'orario di lavoro e' improntata ai seguenti criteri di flessibilita':

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro. I diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;

b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore;

c) nel sistema di orario flessibile giornaliero deve essere garantita la presenza in servizio di tutto il personale in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale l'esigenza dell'utenza;

d) priorita' nell'impiego flessibile, purche' compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore del personale professionale in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e di quello impegnato in attivita' di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, 1266;

e) le prestazioni di lavoro effettuate al di fuori dell'orario di servizio o in giornate non lavorative danno luogo a riposo compensativo;

4. L'osservanza dell'orario di lavoro è accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico.

Art. 63

Ferie

1. Il dipendente professionale ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al medesimo spetta l'intera retribuzione, prevista dall'art. 81, comma 1, lett., a), b), c), d), e) ed f).

2. La durata delle ferie, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro di cui al precedente art. 62, e' di 28 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. Il personale professionale assunto dopo la stipulazione del presente contratto ha diritto a 26 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, al personale di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. Al personale professionale sono altresi' attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della localita' in cui il personale professionale presta servizio, purche' ricadente in giorno lavorativo.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie e' determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni e' considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dipendente professionale che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 64 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 14. Costituisce specifica responsabilita' di ciascun dipendente professionale rispettare la programmazione delle ferie effettuata d'intesa con il dirigente responsabile della struttura, in modo da garantire la continuita' dell'attivita' professionale con riguardo alle esigenze di servizio.

9. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente professionale puo' frazionare le ferie in piu' periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovra' avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente professionale che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre. E' consentito altresì al dipendente professionale di fruire di mezze giornate di ferie.

10. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente professionale ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella localita' dalla quale e' stato richiamato, nonche' all'indennita' di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente professionale ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie prestabilito e non goduto anche nel caso in cui il personale medesimo non abbia iniziato il periodo di fruizione per motivate esigenze di servizio.

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie stesse saranno fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

12. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si siano protratte per piu' di tre giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. L'ente deve essere posto in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

13. Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie avverra' anche in deroga al termine di cui al comma 11.

14. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, l'ente procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui all'art. 81, comma 1, lett. a), b), c), d) e) ed f).

Capo III

Sospensioni della prestazione

Art. 64

Permessi retribuiti

1. Il personale professionale può assentarsi nei seguenti casi:
- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo: otto giorni all'anno;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado: tre giorni consecutivi per evento;
2. A domanda del personale professionale possono inoltre essere concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito anche frazionadoli per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati.
3. Il personale professionale ha altresi' diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
4. I permessi di cui ai commi 1, 2 e 3 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianita' di servizio.
5. I predetti periodi di assenza non comportano riduzione del trattamento economico.
6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
7. Il personale professionale ha, altresi', il diritto di assentarsi, con diritto alla retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o di attuazione regolamentare relativa..
8. Nell'ambito delle disposizione della legge 11 agosto 1991, n. 266 nonche' dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attivita' di protezione civile, l'ente favorisce la partecipazione del personale alle attivita' delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Art. 65

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Al personale professionale si applicano le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e con le specificazioni contenute nei commi che seguono.
2. Per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro le lavoratrici madri hanno diritto alla conservazione del posto e alla corresponsione dell'intera retribuzione fissa mensile, nonchè al trattamento economico accessorio come determinato nell' art. 67, lett. a, comma 6.
3. Per i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, spetta il trattamento economico di cui al comma 2 nella misura intera e per la parte restante il 30% dello stesso trattamento. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi contemplati dal predetto art. 7, al comma 2, spettano alle lavoratrici madri - ovvero ai lavoratori padri che si avvalgano della facoltà prevista di fruirne in alternativa - trenta giorni di assenza retribuita ai sensi del comma 2 per ciascun anno.
4. Le assenze di cui al comma 3 possono essere fruite, nell'anno solare, cumulativamente con quelle previste dall'art. 64, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio

Art. 66

Permessi brevi

1. Al dipendente professionale che ne faccia richiesta può essere concesso il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla meta' dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente professionale e' tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

Art. 67

Assenze per malattia

1. Il dipendente professionale non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nei tre anni precedenti.

2. Al dipendente professionale che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di

diciotto mesi, senza diritto ad alcun trattamento economico, in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il personale professionale, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al professionale l'indennita' sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti.

5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al dipendente professionale che si assenti per malattia e' il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza.

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

7. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque entro la fascia di flessibilita' del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il professionale e' tenuto a far pervenire tempestivamente e, comunque, non oltre la ripresa del servizio il certificato medico attestante lo stato di infermita' comportante l'incapacita' lavorativa.

8. L'ente può disporre il controllo della malattia secondo le modalita' stabilite dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Il dipendente professionale che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

10. Nel caso in cui l'infermita' derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilita' di terzi, il dipendente professionale e' tenuto a darne comunicazione all'ente, il quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da esso corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

11. Il dipendente professionale che durante l'assenza per malattia, ancorche' formalmente autorizzato in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, e' tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'ente, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacita' lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessita' di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazione e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente

professionale e' tenuto a dare preventiva informazione all'ente, eccezione fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

12. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, nonchè a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 68

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidita' temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro ovvero da malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente professionale ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto ai sensi dell'art. 67 commi 1 e 2 . In tali periodi al dipendente professionale spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 81, comma 1, lett. a), b), c), d), e) ed f) .

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dipendente professionale spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 67, comma 6, per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.

3. Restano ferme le vigenti disposizioni per quanto concerne il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermita', per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilita' permanente.

Capo IV

Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 69

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione gia' disciplinati dagli artt. 67 e 68, ha luogo:

   a) per compimento del limite di eta' previsto dalle norme applicabili in materia di previdenza e quiescenza;
   b) per recesso del dipendente professionale;
   c) per recesso dell'ente;

Art. 70

Obblighi delle parti

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 69, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'ente di dare preavviso o di erogare la corrispondente indennita' sostitutiva, ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'eta' prevista. L'ente comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

2. Nel caso di recesso del dipendente professionale, questi deve darne comunicazione scritta all'ente rispettando i termini di preavviso.

Art. 71

Recesso dell'ente

1. Qualora l'ente intenda recedere dal rapporto di lavoro, lo stesso è tenuto a darne comunicazione per iscritto al dipendente professionale interessato con la contestuale specificazione dei motivi e, salvo che nell'ipotesi di cui al comma 2, con l'osservanza dei termini di preavviso. Tra i motivi che l'ente può indicare a giustificazione del recesso non sono ricompresi quelli riferibili alle situazioni di esubero.

2. Costituiscono giusta causa di recesso dell'ente fatti o comportamenti del dipendente professionale, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravita' tale da impedire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso. Il recesso per giusta causa e' regolato dall'art. 2119 del codice civile.

3. Prima di formalizzare il recesso, l'ente contesta per iscritto l'addebito invitando l'interessato a presentarsi, trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dipendente professionale puo' essere assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'ente, in concomitanza con la contestazione, puo' disporre la sospensione dal lavoro del dipendente professionale per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianita' di servizio fino alla data di operativita' del recesso.

4. La responsabilita' particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure di cui all'art. 20 comma 2, del d. lgs. n. 29, del 1993, costituisce giusta causa di recesso. In tale caso non si applicano i commi 1, 2 e 3 dell'art. 29. Il recesso diviene inoperante in caso di annullamento della procedura di accertamento della responsabilita' del dipendente professionale disciplinata dall'art.20 del d. lgs. n.29 del 1993.

5. Il dipendente professionale non e' soggetto alle comuni sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 3, 4 e 5, della legge 300 del 1970.

6. Le parti convengono di porre in essere una azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali approfondimenti di natura dottrinale e giurisprudenziale che possano intervenire in materia.

Art. 72

Nullita' del licenziamento

1. Il licenziamento e' nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le leggi sul rapporto di lavoro nell'impresa, e in particolare:

a) se e' dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, sessuali, di razza o di lingua;
b) se e' intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 67 comma 3, e 68 comma 2.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

Art. 73

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dipendente professionale colpito da misure restrittive della liberta' personale e' obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'ente non intenda procedere ai sensi dell'art. 71. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/90, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18/1/92 n. 16.

2. Il dipendente professionale rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. 71 comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della liberta' personale o questa abbia cessato i suoi effetti, salva l'applicabilita' dell'art. 71, puo' essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dipendente professionale e' riammesso in servizio, fatta salva la possibilita' per l'amministrazione di recedere con le procedure di cui all'art. 71.

4. Al dipendente professionale sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo e' corrisposta una indennita' alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui all'art. 81, comma 1, lett. a), b), c) e d), nonchè gli assegni per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perche' non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verra' conguagliato con quanto dovuto al dipendente professionale se fosse rimasto in servizio, come trattamento economico globale.

Art. 74

Collegio di Conciliazione

1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso al giudice competente avverso gli atti applicativi dell'art. 71, commi 1,2,3 , il dipendente professionale può altresì attivare le procedure di conciliazione disciplinate nel presente articolo e istituite ai sensi dell'art. 59, comma 7, del d. lgs. n. 29 del 1993;

2. Il dipendene professionale ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'ente o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere al collegio previsto dal comma 4.

3. Il ricorso deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso al collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'ente.

4. Il collegio di conciliazione è composto di tre membri. Il dipendente professionale ricorrente e l'ente designano un componente ciascuno, e i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.

5. Il dipendente professionale interessato provvede alla designazione del componente che lo rappresenta nell'atto di ricorso. L'ente comunica per iscritto al ricorrente la designazione del componente che lo rappresenta entro cinque giorni dal ricevimento del ricorso.

6. In caso di mancato accordo o comunque di non rispetto dei termini previsti nei commi 4 e 5 per la designazione dei componenti, essi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal presidente del tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'ente.

7. Il collegio, presenti le parti in causa, o, eventualmente, loro rappresentanti, deve esperire preliminarmente un tentativo di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

8. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'ente si obblighi a riassumere il dipendente professionale, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità; in caso contrario, il collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'ente è tenuto a conformarsi anche nel caso di cui al comma 15.

9. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro sessanta giorni dalla data della costituzione del collegio.

10. Ove il collegio, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'ente una indennità supplementare, determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventidue mensilità.

11.L'indennità supplementare di cui al comma 10 è automaticamente aumentata, ove l'età del dipendente professionale sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto;
2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto.

12.Le mensilità di cui ai commi 10 e 11 sono costituite dalla retribuzione di cui all'art. 81, comma 1, lett. a), b), c), d), e) ed f).

13.In caso di accoglimento del ricorso, l'ente non può assumere altro dipendente professionale nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio ai sensi dei commi 10 e 11.

14.Le spese relative alla partecipazione del presidente al collegio sono a carico della parte soccombente.

15.Nell'ambito della vigenza contrattuale, il collegio, ove accolga il ricorso, dispone la reintegrazione del dipendente professionale nel posto di lavoro, senza la tutela risarcitoria di cui ai commi 10 e 11, nei seguenti casi:

a) qualora accerti che il licenziamento è dovuto alle cause di nullità di cui all'art. 72, comma 1, lettera a);
b) qualora accerti che il recesso è ingiustificato.

16.Il dipendente professionale il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del collegio di conciliazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del collegio, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 75, comma 10, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dipendente professionale ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

17.La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del d. lgs. n. 29 del 1993 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

Art. 75

Termini di preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto e quello del recesso per giusta causa, nei casi previsti dall'art. 67 comma 3 e dall'art. 68 comma 1, lett. b), per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennita' sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

a)otto mesi per il dipendente professionale con anzianità di servizio fino a 2 anni;

b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno - o frazione di anno pari o superiore a sei mesi di anzianita', fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

2. In caso di dimissioni del dipendente professionale i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 e' tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennita' pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'ente ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dipendente professionale, l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato.
5. E' in facolta' della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso comunicato.
6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si da' luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.
7. Il periodo di preavviso e' computato nell'anzianita' lavorativa a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente professionale, l'ente corrisponde agli aventi diritto l'indennita' sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 codice civile, nonche' il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennita' sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui all'art. 81, comma 1, lett. a), b), c), d), e) ed f).
10. Qualora il dipendente professionale presenti domanda di trasferimento ad altra amministrazione che vi abbia dato assenso, il nulla osta dell'ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi.

Capo V

Istituti di peculiare interesse

Art. 76

Obiettivi e strumenti della formazione

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono assunti dall'ente, come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali all'evoluzione delle specifiche discipline e dei relativi contesti di riferimento, nonche' ai mutamenti organizzativi e tecnologici interni, nell'obiettivo di arricchire il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dipendente professionale, in relazione alle responsabilita' attribuitegli, per la piu' efficace esplicazione dell'apporto professionale nell'interesse dell'ente.

2. L'ente definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione del personale professionale ai sensi della circolare del Ministro per la Funzione Pubblica 24 aprile 1995, n° 14.

3. L'ente definisce le politiche di aggiornamento e formazione relative a ciascuna area professionale in conformita' alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, nel rispetto dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 49, anche in collaborazione con soggetti pubblici o societa' specializzate nel settore.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali e' considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Il dipendente professionale puo' partecipare, senza oneri per l'ente, per un periodo massimo annuale di quindici giorni a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalita' indicate nei commi 1 e 3. Al dipendente professionale puo' inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi.

6. Qualora riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dipendente professionale ai sensi del comma 5 con l'attivita' di servizio e l'incarico affidatogli, l'ente puo' concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

Art. 77

Diritto allo studio

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali, per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari e post-universitari, aventi valore legale o riconosciuti dall'ordinamento pubblico, secondo le modalita' fissate dal D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395.

Art. 78

Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Si applicano le disposizione previste in materia dal contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente.

Art. 79

Tutela legale e assicurazioni

1. La difesa del dipendente professionale convenuto in giudizio in sede amministrativa, civile o penale, per fatti e cause di servizio e' assunta a carico dell'ente.
2. Sono altresì a carico dell'ente le spese sostenute dal dipendente professionale, purche' opportunamente documentate e provate nel loro nesso di consequenzialita' con il procedimento.
3. Le disposizioni dei commi 1 e 2 si applicano al dipendente professionale anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro con l'ente, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
4. Nel caso di dolo o colpa grave accertata con sentenza passata in giudicato l'ente, con proprio provvedimento, provvedera' al recupero delle spese sostenute nel giudizio.
5. Gli oneri per danni civili derivanti da sentenze passate in giudicato e non imputabili a dolo o colpa grave del dipendente professionale, per fatti connessi all'esercizio delle mansioni d'istituto, sono assunti a carico dell'ente anche mediante stipula di polizze assicurative.

PARTE SECONDA

TITOLO I

Trattamento economico

Capo I

Art. 80

Progressione economica della prima qualifica professionale: ingegnere

1. La prima qualifica professionale si sviluppa su quattro livelli economici di professionalita' secondo la declaratoria delle mansioni contenute nell'allegato 2 al D.P.R. n. 409/ 1991..
2. L'accesso dal 1° al 2° livello economico, dal 2° al 3° livello e dal 3° al 4° livello avviene nei limiti delle esigenze organizzative e funzionali dell' ente, correlate alla primaria necessità di assicurare misure di intervento adeguate per garantire sempre più avanzati livelli di sicurezza conseguibili attraverso l 'acquisizione di una compiuta professionalità sulla base dell' articolazione dei livelli di professionalità delineati nel presente contratto, mediante selezione affidata ad apposita commissione. I tempi minimi per accedere alla selezione sono, rispettivamente, di due, tre e cinque anni di permanenza, senza demerito nel livello inferiore.
3. I criteri di selezione dovranno essere opportunamente prestabiliti dall'Ente e dovranno, altresì, prevedere, nell'ambito dei requisiti e degli elementi di valutazione per il passaggio di livello:

   a) la presenza di elementi di merito;
   b) il compimento di periodi minimi di anzianità di cui al precedente comma 2;
   c) il conseguimento delle conoscenze professionali richieste per l'assolvimento degli ulteriori compiti previsti nel livello superiore;
   d) il conseguimento delle capacità gestionali, organizzative e relazionali connesse al ruolo previsto nel livello superiore.

   Nella valutazione complessiva degli interessati saranno considerati anche i contesti organizzativi in cui l'attività è stata svolta.

4. Il dipendente professionale dichiarato per due volte non idoneo per il passaggio di livello, dalla commissione di cui al comma 2, puo' presentarsi alle successive selezioni con cadenza biennale. La presente disposizione decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.
5. *(non ammesso al visto della Corte dei Conti)*
6. E' in facoltà dell' ente ridurre di un anno i tempi minimi di permanenza per l' accesso ai livelli superiori al primo, secondo criteri prestabiliti che valutino le esperienze e le capacità professionali già acquisite dal dipendente.
7. Prima della definitiva formalizzazione delle note di demerito e dei provvedimenti sanzionatori, l'ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente professionale interessato, il quale può essere all'uopo assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o, comunque, conferisce mandato ovvero da persona di sua fiducia.

Capo II

Struttura della retribuzione

Art. 81

Retribuzione base ed accessoria

1. La retribuzione del personale professionale disciplinato dalla presente sezione del contratto si articola nelle seguenti voci:
   a) stipendio tabellare e maturato in itinere di cui all'art. 6, comma 2, del D.P.R. n. 409/1991;
   b) retribuzione individuale di anzianita', comprensiva delle maggiorazioni di cui all'art. 7, comma 2 del D.P.R. n. 409/1991;
   c) indennita' integrativa speciale.
   d) retribuzione di posizione;
   e) indennita' aeronautica;
   f) indennita' di impiego;
   g) retribuzione di risultato;
   h) premio individuale per la qualita' della prestazione.

2. Al personale ove spettante e' corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

3. La retribuzione base giornaliera si determina dividendo quella mensile per 22.

4. La retribuzione base oraria si determina dividendo quella mensile per 156.

5. Al dipendente professionale sara' corrisposta, nella prima decade del mese di dicembre, una tredicesima mensilita' costituita dalle voci di retribuzione di cui al comma 1, lett. a), b) e c).

6. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di impiego in corso d'anno il dipendente professionale ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilita' quanti sono i mesi di anzianita' maturata.

7. La frazione di mese pari o superiore a quindici giorni viene considerata mese intero; la frazione inferiore viene trascurata.

8. La retribuzione deve essere corrisposta entro il 25 di ogni mese.

9. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro dieci giorni dalla data di scadenza del periodo di paga, salvo il caso di comprovata necessita' e riconosciuta eccezionalita'.

10. Qualora il ritardo del pagamento superi i dieci giorni, decorrono di pieno diritto gli interessi nella misura del tasso legale.

Art. 82

Stipendio

1. I valori stipendiali tabellari annui, dei quattro livelli economici, per dodici mensilità, della prima qualifica professionale ingegnere, di cui all'art. 7 del D.P.R. 8 novembre 1991, n. 409, comprensivi dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 del D.L. n. 384/1992, convertito con la legge n. 438/1992, sono incrementati di £ 351.000 mensili lorde per il periodo 1° gennaio 1995-31 dicembre 1995.
2. *(non ammesso al visto della Corte dei Conti).*
3. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono l'indennita' di vacanza contrattuale.

4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del d. lgs. n. 29 del 1993, con effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto, è soppresso il meccanismo di automatico incremento della retribuzione previsto, sotto forma di maggiorazioni stipendiali in rapporto all'anzianità individuale, previste dall'art. 7, comma 2, del D.P.R. n. 409 del 1991.

5. Gli importi delle maggiorazioni in godimento alla data di cui al comma 4 restano attribuiti sotto forma di assegno personale non riassorbibile, utile ai fini del trattamento di previdenza e quiescenza e della 13ª mensilità. La frazione della maggiorazione stipendiale maturata alla stessa data entra a far parte del predetto assegno a decorrere dalla medesima data.

6. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro nelle fattispecie previste dall'art. 69 e con decorrenza dal 1° gennaio 1996, la retribuzione individuale di anzianità dei professionali cessati viene attribuita al fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 87, secondo le modalità indicate dal successivo comma 6.

7. A decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al fondo di cui al comma 6 in via permanente l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del personale professionale cessato, valutato su base annua. Per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto viene accantonato per l'utilizzo nell'esercizio successivo un importo pari al prodotto mensile in godimento dal professionale cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla tredicesima mensilità, le frazioni di mese residue superiori a quindici giorni.

Art. 83

Retribuzione di posizione

1. Al personale professionale inserito nel 4° livello di professionalita' possono essere attribuiti incarichi di coordinamento di uffici professionali inseriti nelle strutture di istituto o di settori omogenei di lavoro a carattere permanente, con sovraordinazione al personale addetto, sulla base di criteri obiettivi di valutazione articolati sui seguenti elementi:

   a) livello di professionalita' raggiunto da ciascun candidato, verificato sulla base dei titoli professionali e di servizio;

b) capacita' organizzativa e attitudini relazionali dimostrate da ciascun candidato nell'esercizio dei propri incarichi;
c) esperienza complessivamente maturata in relazione all'attivita' concretamente svolta ed agli incarichi ricevuti;
d) anzianita' maturata nella qualifica.

2. A tali dipendenti verra' corrisposta una retribuzione di posizione pari al 12% dello stipendio di livello in godimento, comprensivo della retribuzione individuale di anzianita'.
3. Al dipendente professionale inserito nel 3° e 4° livello di professionalita' possono essere attribuiti incarichi di coordinamento di gruppi di lavoro o di programmi finalizzati.
4. A tali dipendenti verra' corrisposta una retribuzione di posizione pari al 6% dello stipendio di livello in godimento, comprensivo della retribuzione individuale di anzianita'.
5. La retribuzione di cui ai commi 2,4 e 7 viene ridotta in tutti i casi di riduzione o sospensione dello stipendio.
6. Al finanziamento della retribuzione di posizione si provvede, all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto, mediante utilizzo delle risorse destinate a remunerare gli incarichi di coordinamento di cui all'art. 4, commi 10 e 12 del D.P.R. n° 409/1991, e con utilizzo di parte del fondo di cui all'art. 87.
7. Resta confermato il disposto dell'art. 6, comma 5, del D.P.R. n. 409/1991.

Art. 84

Indennita' aeronautica e di impiego

1. Al personale professionale riconosciuto idoneo al volo per l'attivita' istituzionale di controllo in volo continua ad essere corrisposta l' indennità aeronautica nelle misure in vigore al 30 Novembre 1995.

2. L'accertamento dell'idoneita' al volo e' fatto avendo a riferimento le modalita' previste dall'art. 27 e seguenti del D.P.R. 18 novembre 1988 n. 566 tenendo conto delle peculiari attivita' di controllo in volo espletate dal personale professionale, secondo criteri stabiliti dall'ente previa informazione ed eventuale esame alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. L'attivita' di volo svolta da ciascun dipendente professionale e' attestata nell'apposito libretto di volo.

4. Al personale professionale che svolge attività per esigenze di servizio oltre l'orario ordnario di lavoro e/o in condizioni disagiate contitua ad essere corrisposta l'indennità d'impiego di cui all'art. 11 del D.P.R. n. 409/1991.
5. Per il finanziamento delle indennità di cui ai commi 1 e 4 è istituito, con decorrenza 1° Dicembre 1995, apposito fondo costituito dalle somme impegnate nel 1995 per gli stessi titoli, rivalutati del 2,96 %
6. In sede di contrattazione decentrata saranno definiti i criteri e le modalità per l' attribuzione delle suddette indennità con possibilità di rivalutazione delle stesse entro i limiti delle risorse finanziare di cui al comma 5.

Art. 85

Brevetti ed abilitazioni di volo

1. L'ente, nell'esclusivo interesse del servizio, puo' autorizzare a proprie spese il personale professionale, cui compete l'obbligo di volo, che ne faccia richiesta, a conseguire brevetti ed abilitazioni di volo.
2. L'ente puo' assumere, altresi', a proprio carico le spese affinche' il personale professionale gia' in possesso di brevetti ed abilitazioni di volo si mantenga in allenamento.

Art. 86

Indumenti di lavoro

1. L'ente provvede a dotare il personale professionale, che debba esplicare la propria attivita' in officine, aeroporti o, comunque, eseguire accertamenti su materiali di volo, di idonei indumenti di lavoro.

Art. 87

Fondo per la retribuzione di risultato

1. Al fine di aumentare la produttivita' degli uffici, nonche' allo scopo di valorizzare le capacita' del personale professionale, e' istituito il "fondo per la retribuzione di risultato". Detto fondo è costituito, per il biennio 1994 - 1995, dagli importi annui liquidati al personale della prima qualifica professionale, a seguito dell'applicazione dell'art. 14 del D.P.R. n. 409/1991, comma 1, incrementati di un importo pari al 0,53% del monte stipendi riferito al medesimo personale in servizio al 31 dicembre 1993.

Art. 88

Utilizzo del fondo per la retribuzione di risultato

1. Il fondo di cui all'art. 87 e' finalizzato essenzialmente a remunerare i risultati conseguiti da ciascun dipendente professionale sulla base della verifica del grado di realizzazione di obiettivi predeterminati dall'ente e/o dei risultati raggiunti nell'espletamento dell'attività nell'ambito di piani e programmi, nel rispetto dei criteri predefiniti in sede di contrattazione decentrata a norma dell'art. 50, comma 2, lett. a).
2. *(non ammesso al visto della Corte dei Conti).*
3. I criteri che regolano l'attuale compenso incentivante la produttività, di cui all'art. 14 del D.P.R. 409/1991, continuano a produrre i loro effetti sino alla data di decorrenza della operatività del fondo di cui all'art. 87 e secondo la disciplina che sarà al riguardo stabilita nell'ambito del contratto decentrato.
4. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto che possono chiedere un incontro al riguardo con l'ente per l'esame dell'argomento a norma dell'art. 52.

Art. 89
Premio individuale per la qualita' della prestazione

1. Allo scopo di valorizzare l'apporto del personale professionale alla maggiore efficienza dell'ente ed il suo contributo al costante miglioramento della qualita' dei servizi resi in condizioni di economicita', e' istituito, a decorrere dal 1° gennaio 1996, il premio individuale per la qualita' della prestazione.

2. La misura del premio individuale per la qualita' della prestazione non puo' essere superiore ad una mensilita' della retribuzione di cui all'art. 81, lett. a), b) e c).
Detto premio e' limitato ad un massimo del 12 per cento del personale professionale in servizio al primo gennaio dell'anno di riferimento, secondo modalità e termini definiti dalla contrattazione decentrata ai sensi del precedente art. 50.

3. Le fonti di finanziamento per l'erogazione del premio di cui al comma 1 sono:
a) le economie conseguite in sede di attribuzione della retribuzione di risultato di cui al precedente art. 88;
b) il 5% delle economie di gestione conseguenti a riduzioni delle spese per acquisizione di beni o servizi eventualmente realizzate, per effetto dell'ottimale utilizzazione delle risorse a disposizione; tali economie, in presenza di disavanzo di amministrazione, sono utilizzabili solo a fronte di iniziative che producono la riduzione di detto disavanzo.

4. La riduzione delle spese di cui al comma 3, lett. b), e' determinata ponendo a raffronto le risultanze complessive dell'esercizio finanziario di riferimento, quali risultano al 31 dicembre di ciascun anno, con quelle del bilancio consuntivo dell'anno precedente deliberato dall'ente.

5. Ai fini dell'attribuzione del premio individuale i principali fattori di valutazione, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate dall'ente, sono:

a) per i professionali in genere:
- capacita' dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilita' alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni;
- grado di conseguimento degli obiettivi eventualmente assegnati;
- qualita' dell'apporto personale specifico;
- contributo all'integrazione e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalita' operative;
- capacita' dimostrata nell'assolvere ai compiti istituzionali, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione.

b) per i professionali coordinatori, in particolare:
- capacita' dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttivita', attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonche' mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
- capacita' di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi promuovendo la qualita' dei servizi;
- capacita' dimostrata dal coordinatore nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale.

6. L'erogazione del premio individuale per la qualita' della prestazione avviene a consuntivo annuale.

7. I risultati generali nell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle organizzazioni sindacali rappresentative dei professionali che possono chiedere un incontro al riguardo con l'ente.

Art. 90

Trattamento di missione

1. Per le missioni fuori del Comune sede di ufficio il trattamento di missione del personale professionale e' il seguente:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio e trasporto, ivi comprese quelle per pedaggi autostradali, supplementi e/o per servizi obbligatori, con il mezzo piu' idoneo al miglior espletamento della missione: aereo per missioni in Italia e all'estero, treno e nave in prima classe, vagone letto singolo, altri mezzi pubblici disponibili. L'uso del taxi e' consentito nelle aree urbane e limitrofe per i trasferimenti da e per porti, aeroporti, stazioni ferroviarie e di altri mezzi pubblici e nei casi di svolgimento di attivita' di rappresentanza. Previa autorizzazione del dirigente della struttura organizzativa, e' consentito il noleggio di una autovettura, senza autista, di media cilindrata per spostamenti in missione ove sia mancante o disagevole la possibilita' di utilizzare mezzi pubblici. Nel caso di autorizzazione all'uso di auto propria, verra' corrisposta una indennita' chilometrica secondo le tabelle ACI riferite ad una percorrenza annua di 20.000 Km. e ad un'auto di media cilindrata, nonche' il rimborso della spesa sostenuta per il parcheggio della propria auto presso le aree aeroportuali nell'ipotesi di missioni che prevedono l'utilizzo del mezzo aereo.

b) rimborso delle spese di vitto, nel limite di lire 110.000 giornaliere e di lire 60.000 per ogni singolo pasto. Tale misura e' rivalutata ogni anno sulla base degli indici ISTAT relativi al costo della vita;

c) rimborso delle spese di alloggio, nel limite dell'albergo di prima categoria od equiparati, o del residence per missioni continuative superiori a 20 giorni, compresa la 1ª colazione. In casi particolari, alberghi sedi di congresso, limitata disponibilita', facilitazioni tariffarie, sono riconosciute le spese effettivamente sostenute per l'alloggio. Il pernottamento e' riconosciuto anche in localita' diverse da quelle di missione, purche' giustificato da esigenze logistiche.

d) una indennita' di trasferta di £ 5.000 per ogni ora di missione. Detta indennita' non compete per missioni espletate entro 15 Km dalla sede di ufficio o di abituale dimora o residenza ed e' ridotta a £ 4.000 per quelle espletate in localita' oltre i 15 km e fino a 40 Km. Per le missioni all'estero, per ogni giornata o frazione di giornata, compete l'indennità giornaliera spettante per le missioni in Italia aumentata del 50%. La diaria e' ridotta di un terzo qualora il personale in missione chieda il rimborso delle spese di alloggio e/o vitto;

e) rimborso delle spese di assicurazione sulla vita per viaggi aerei per un massimale pari a 10 volte la retribuzione di cui all'art. 81, comma 1, lett. a), b) c), e d).

2. In caso di trasferta di durata superiore a 30 giorni consecutivi, l'indennita' di trasferta spettante per i giorni successivi e' pari all'80% dell'importo di cui alla precedente lettera d) del comma 1.

3. E' in facolta' dell'ente concordare direttamente con il personale professionale inviato in missione, per periodi superiori a 30 giorni, per formazione ed aggiornamento una diaria in misura non

superiore a quella prevista dai precedenti commi 1 e 2 e non inferiore al 60 per cento della medesima.

4. Al personale professionale, assegnato per esigenze di servizio presso organismi nazionali ed internazionali che operano nel campo dell'aviazione civile e della ricerca anche con sede fuori del territorio nazionale, spetta per l'intero periodo dell'assegnazione il rimborso delle spese di alloggio oltre ad una indennita' di trasferta da £. 50.000 a £. 120.000 giornaliere da concordarsi direttamente con il dipendente interessato. Durante tale periodo il dipendente conserva l'intero trattamento economico base ed accessorio in godimento all'atto dell'assegnazione.

5. L'ente provvede alla copertura assicurativa di cui all'art. 6 del D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395, successive modificazioni ed integrazioni secondo criteri e modalita' da definirsi di intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

6. Il trattamento di missione di cui ai precedenti commi si applica alle missioni iniziate successivamente all'entrata in vigore del presente accordo.

7. Per le attività espletate nell'ambito del Comune sede di ufficio o di abituale dimora o residenza resta confermato il rimborso delle spese di viaggio e trasporto, di cui al comma 1, nonche' quello per il buono pasto.

Art. 91

Trattamento economico di trasferimento

1. Il personale professionale trasferito d'ufficio ha diritto al seguente trattamento:

   a) rimborso delle spese cui va incontro per se' e la famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonche' della spesa effettivamente sostenuta per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine per un periodo di due anni, oltre ad una indennita' una-tantum pari a quattro o due mensilita' della retribuzione di cui all'art. 81, comma 1, lett. a),b), c) e d), rispettivamente, per il dipendente con carichi di famiglia o senza.

2. Il trasferimento a domanda non comporta la corresponsione delle somme previste dal precedente comma 1.

3. Il trattamento economico di trasferimento di cui al precedente comma 1 si applica ai trasferimenti aventi decorrenza dal 1° gennaio 1997.

Art. 92

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'art.82 sono utili ai fini della 13ª mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a

base ai fini delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e della misura dei contributi di riscatto.

2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall'applicazione dell'articolo 82, sono computati ai fini pensionistici, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto.

3. La retribuzione di posizione di cui all'art. 83, commi 2 e 7, è utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di quiescenza.

Art. 93

Verifica delle disponibilita' finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del d. lgs. n. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dell'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora vengono certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

PARTE TERZA

TITOLO I

Norme finali e transitorie

Capo I

Art. 94

Norme transitorie per procedimenti disciplinari in corso

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dalla previgente normativa.

Art. 95

Disposizioni comuni al personale non dirigente

1. Si applica al personale professionale la disciplina prevista per il restante personale per quanto concerne:

a) i benefici di natura assistenziale e sociale;
b) i servizi aziendali;
c) la previdenza complementare.

Art. 96

Norma finale di rinvio

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto continuano ad applicarsi, ai sensi dell'art.72 del d. lgs. n.29 del 1993, le vigenti norme di legge e quelle contenute nel regolamento di cui al D.P.R. 8 novembre 1991, n. 409.

Art. 97

Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del d.lgs. n.29, del 1993 dalla data di cui all'art. 47, sono inapplicabili, nei confronti del personale professionale, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e in particolare le seguenti disposizioni:

a) durata e decorrenza del contratto: art. 1 del D.P.R. 409/1991.
b) materie oggetto di contrattazione decentrata a livello aziendale e a livello territoriale: art. 8 del D.P.R. n. 409/1991;
c) diritti di informazione e forme partecipazione: artt. 18 e 20 del D.P.R. n. 13/1986; art. 16 del D.P.R. n. 267/1987;
d) pari opportunità: art. 16 del D.P.R. n. 395 del 1988;
e) procedure di raffreddamento dei conflitti e interpretazione autentica dei contratti art. 5, commi 8 e 9, del D.P.R. n. 267/1987; art. 21 del D.P.R. n. 13/1986;
f) contratto individuale di lavoro: art. 17 del D.P.R. n. 487/1994;
g) periodo di prova: art. 10 del D.P.R. n. 3/1957;
h) orario di lavoro: artt.7 e 8 del D.P.R. n. 13/1986; est. 7 del D.P.R. n. 267/1987; art. 11 del D.P.R. n. 509/1979;
i) ferie: art. 9 legge n. 70/1975; art. 16 del D.P.R. n. 509/1979; art. 4 del D.P.R. n. 395/1988;
l) permessi retribuiti: art: 9, comma 2, della legge n. 70/1975; artt. 37, 39 e 41 del D.P.R. n. 3/1957; art. 4 del D.P.R. n. 395/1988; art. 11 del D.P.R. n. 13/1986; art. 2 del D.P.R. n. 411/1976; art. 17 del D.P.R. n. 509/1979; art. 24 del D.P.R. n. 267/1987; art. 7 del D.P.R. n. 494/1987; art. 3, commi da 37 a 42 della legge 537/1993; art. 22, commi da 22 a 26 della legge n. 724/1994;
m) assenze per malattia, permessi, congedi e aspettative: art. 9, commi 1, 2 e 3 (fatta eccezione in quest'ultimo comma per gli istituti non disciplinati dal presente contratto) della legge n. 70/1975; artt. 36, 39 e 41 del D.P.R. n. 3/1957; art. 4 del D.P.R. n. 395//1988; norme della legge n. 537/1993 e della legge n. 724/1994 citate con riferimento alla precedente lettera l);
n) recesso: artt. 12, 13,14, 15, 16 e 17 del D.P.R. n. 3/1957; art. 11 della legge n. 70/1957;
o) trattamento economico: art. 31 del D.P.R. n. 411/1976; art. 29 del D.P.R. n. 509/1979; art. 5 del D.P.R. n. 395/1988; art. 20 del D.P.R. n. 43/1990; art. 4, commi 9, 10, 11 e 12, art. 14, comma 2 e 3, e art. 15 del D.P.R. n. 409/1991;
p) personale professionale, progressione di carriera: art. 4, commi, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8 del D.P.R. n. 409/1991.

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

(approvato con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica del 31 marzo 1994. Registrato dalla Corte dei Conti in data 22.4.94 e pubblicato sulla G. U. - n. 149, serie generale - in data 28.6.94)

Art. 1.
Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealta', imparzialita' che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonche' i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.
2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilita' penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.
3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilita' disciplinare.
4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.
5. Il dirigente dell'ufficio e' responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2.
Principi

1. Il comportamento del dipendente e' tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.
2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialita' dell'amministrazione.
3. Nell'espletamento del propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli e' affidato.
4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantita' di tempo e di energie allo svolgimento del propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo piu' semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilita' connesse al propri compiti.
5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attivita' inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.
7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilita' e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui cio' non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi e all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3.
Regali e altre utilita'

1. Il dipendente non chiede, per se' o per altri, ne' accetta, neanche in occasione di festivita', regali o altre utilita', salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attivita' inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non offre regali o altre utilita' a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, ne' accetta, per se' o per altri, regali o altre utilita' da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4.
Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.
2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorche' le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, ne' si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.
3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.
4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, ne' li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5.
Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attivita' o nelle decisioni inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attivita' o decisioni inerenti all'ufficio.
3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonche' le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.
4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attivita' politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovra' dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attivita' inerenti all'ufficio.

Art. 6.
Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attivita' possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialita' dell'amministrazione.
2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attivita' possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialita' dell'amministrazione.
3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilita' alle sue spese elettorali.
4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.
5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:
   a) di individui di cui egli sia commensale abituale;
   b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;
   c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;
   d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, societa' o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.
6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.
7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7.
Attivita' collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attivita' che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attivita' inerenti all'ufficio.
4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilita' per prestazioni alle quali e' tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8.
Imparzialita'

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parita' di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta ne' accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorche' provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalita' di partecipazione all'attivita' amministrativa.
3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta ne' tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non e' conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.
4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.
5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione ne' chiede o accetta che altri lo facciano.
6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, ne' tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non e' conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art. 9.
Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilita' che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona ne' fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora cio' possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10.
Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda ne' delega ad altri dipendenti il compimento di attivita' o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non puo' assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.
3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.
4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, ne' elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.
6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
7. Il dipendente non accetta per uso personale, ne' detiene o gode a titolo personale, utilita' che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11.
Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantita' di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attivita', o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valutera' l'opportunita' di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.
3. Il dipendente non prende impegni ne' fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se cio' possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialita'.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12.
Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, ne' corrisponde o promette ad alcuno utilita' a titolo di intermediazione, ne' per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attivita' relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio e' coinvolto in queste attivita', dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13.
Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale e' preposto, in relazione agli standard di qualita' e di quantita' dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione e' resa con particolare riguardo alle finalita' di parita' di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalita' dei servizi e sui livelli di qualita', agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerita' delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14.
Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio del Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonche' da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

- omissis -

Dichiarazione a verbale CISL

La CISL esprime riserva in ordine all'Art.80 per il seguente motivo:

il subordinare la gestione della progressione di carriera del personale professionale, iscritto all' Albo degli Ingegneri, a delle 'esigenze organizzative e funzionali dell' ente mediante selezione', è ritenuta ostativa alle necessità istituzionali di fornire un servizio, finalizzato alla sicurezza delle attività aeree, che può essere conseguito solo tramite l'espletamento delle funzioni di Istituto ai massimi livelli di professionalità alle quali risulta peraltro associata una responsabilità di tipo sia civile che penale per gli Ingegneri del RAI.

Risulta evidente come questa capacità professionale non possa conseguire che dal progressivo esercizio di mansioni di elevato profilo-, associati alla accresciuta esperienza ed alla attuazione di percorsi formativi.

In tale ottica, se da un lato si evidenzia ancora di più la intrinseca limitazione dell' attuale metodo di valutazione, demandata all' effettuazione di selezioni tipiche di passaggi di qualifica e di concorsi pubblici per esami finalizzati all' assunzione di personale, si sottolinea come il subordinare questa inadeguata metodologia di riconoscimento della professionalità conseguita a delle esigenze organizzative e funzionali dell' Istituto introduce di fatto una ulteriore e surrettizia limitazione delle possibilità effettive di crescita professionale del personale all' interno della stessa qualifica e potrebbe prospettarsi come una implicita conferma dell' utilizzo potenziale del personale stesso per mansioni superiori senza adeguato riconoscimento economico.

Si prefigura quindi la possibilità di un utilizzo discrezionale delle procedure di selezione la cui effettuazione potrebbe essere determinata non già dalla necessità di valutare l' accrescimento professionale e quindi la qualità dell' apporto individuale all'espletamento delle attività d'Istituto, ma da politiche di gestione ed organizzazione economiche che mal si conciliano con gli importanti compiti Istituzionali cui il RAI è chiamato a rispondere per conto della collettività.

Si esprime riserva anche relativamente ai contenuti dell'Art.84, laddove mette a rischio l'aggancio con l'Art.5 della legge 5 Maggio 1976 n°187 e successive modificazioni ed integrazioni che prevedeva l'equiparazione economica del personale professionale del RAI agli ufficiali assegnati a reparti sperimentali di volo.

Dichiarazione a verbale

La sottoscritta Confederazione stipula il presente contratto ai soli fini di conservare la possibilità di intervento nelle fasi successive di attuazione del medesimo.

In particolare sottolinea le parti del CCNL relative al personale dirigente e specifiche tipologie professionali ritenute illegittime o in contrasto con le norme di deontologia professionale vincolanti per gli ingegneri iscritti all'albo professionale:

1. *Sez.I - Personale dirigente*

Nota introduttiva
(secondo comma) "........ comprese l'adozione di tutti gli atti che impegnano....". Illogico in quanto incoerente con l'esistenza di un ruolo professionale che svolge attività professionale con l'adozione di provvedimenti che impegnano l'ente verso l'esterno.

Art.31 -
Illegittimo

Art.34 comma 2 - trasferimento del 14% dell'indennità di funzione sullo stipendio - Illegittimo. Disparità di trattamento con i professionisti

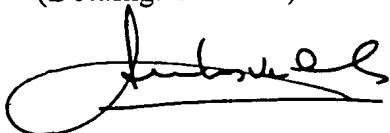
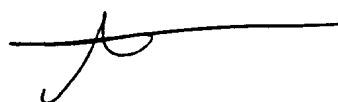
2. *Sez.II -Personale professionista*

Nota generale a tutta la sezione II
Il testo confonde e utilizza l'aggettivo "professionale" in luogo del sostantivo "professionista".
Vedi rel. Galloni alla legge 70/1975 nonché CCNL enti pubblici non economici.

Art 62/84 -Disciplina dell'orario di lavoro/ Indennità di impiego -
L'amministrazione ha fornito alla Funzione Pubblica un organico di Ingegneri calcolato non sulla base delle 36 ore bensì su un numero di ore superiori includendo lo straordinario di cui all'indennità di impiego Art.84, portando di norma l'orario di lavoro settimanale a 38 ore in contrasto con le peculiarità del lavoro straordinario, che dovrebbe essere richiesto "per particolari" esigenze di servizio.
Per quanto sopra l'indennità d'impiego non può più essere definita quale "indennità" in quanto surrettiziamente è stato aumentato l'orario di lavoro e da ciò ne deriva che tale voce deve essere di natura stipendiale .

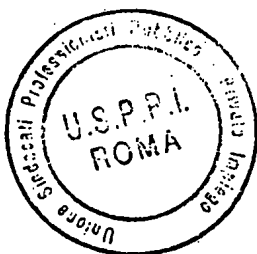
Art.80 Comma 2 - Progressione economica
Illegittima la modalità di passaggio di livello (per selezione) perché in contrasto con la deontologia professionale.
Inoltre non si condivide la previsione dei passaggi di livello "in relazione alle esigenze e di funzionalità dell'Ente" in quanto incompatibile con la qualifica unica del ruolo professionale nella quale la progressione economica consegue allo sviluppo di capacità professionali nell'esercizio di mansioni equivalenti. La formulazione proposta configura procedure concorsuali incompatibili con la qualifica unica del ruolo professionale.

Art.82 - Stipendio-
Gli aumenti mensili previsti al comma 1 non garantiscono il recupero del potere d'acquisto nei vari livelli retributivi (rif. accordo governo-sindacati del luglio 1993) e ciò trova esplicito dissenso da parte del sindacato maggiormente rappresentativo della categoria. Disparità di trattamento con la dirigenza.

Art.84 -Indennità aeronautica-
Non si condivide l'introduzione dell'indennità aeronautica in un fondo perché lesiva dei diritti economici del personale in quanto trattasi di violazione della normativa in vigore, che prevede, a favore del personale medesimo, l'equiparazione economica agli ufficiali assegnati a reparti sperimentali di volo di cui all'art.5 delle legge 5 Maggio 1976 n.187 e successive modificazioni ed integrazioni.
Inoltre omessa la dichiarazione congiunta, relativa alle modalità di accertamento dell'idoneità al volo, fondamentale e pregiudiziale per l'accettazione dell'articolo concordata nel corso delle trattative.

Art.90-Trattamento di missione-
Il trattamento di rimborso dei pasti è sperequativo rispetto a quello dei dirigenti in quanto non vi e alcun motivo per tale difformità, considerato l'oggetto della materia (pasto documentato) e la pariteticità sancita dalla stessa area contrattuale.

Per quanto sopra dichiarato l'USPPI si riserva ogni iniziativa giurisdizionale per eliminare le parti del contratto ritenute illegittime o in contrasto con le norme di deontologia professionale vincolanti per gli iscritti all'albo.

Roma 15 Gennaio 1997

U.S.P.P.I. ROMA

Confederazione USPPI
(Dott.Ing. O.Amato).

O.S. AIPRAI/CUSPP
(Dott.Ing. E.Guccini)

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Il RAI nel perseguimento dei fini istituzionali e dei compiti assegnati valuta la professionalità del personale dipendente quale risorsa indispensabile per assicurare gli attuali livelli di intervento per la sicurezza del volo.
In relazione alle esigenze di conseguire più elevati livelli di garanzia ritiene necessario promuovere la crescita professionale del personale, assecondando gli indirizzi di politica formativa e di selezione che consentano l' acquisizione e la verifica di livelli di professionalità adeguati alla complessità e alla delicatezza dei compiti assegnati all' ente.
In relazione a quanto sopra, l' amministrazione ritiene che la crescita professionale fino al raggiungimento da parte dei lavoratori interessati dei più elevati livelli di responsabilità, propri in particolare del quarto livello degli ingegneri, attraverso il meccanismo di selezione interna e secondo i criteri individuati dal nuovo contratto e definiti dall' amministrazione, rappresenti lo strumento indispensabile per garantire adeguati interventi nella materia istituzionale.
A tal fine l' amministrazione si impegna a promuovere ogni iniziativa indicendo entro breve tempo le nuove procedure di selezione per poter far fronte almeno alle vacanze conseguenti ai recenti pensionamenti e verificando l' esigenza di procedere, entro il corrente anno, ad ulteriori selezioni in relazione alle modifiche normative intervenute nel contratto.

Roma15/1/1997.

L'Amministrazione

Le OO.SS.

UIL DEP

CGIL F.P.

FIALP / CISAL

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno atto che il nuovo sistema delle relazioni sindacali, definite dal C.C.N.L. del personale dirigente e professionale del RAI, individua nel metodo del confronto lo strumento per il pieno coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, favorendo così la più efficace convergenza di intenti sugli obiettivi strategici di efficienza e modernizzazione dell'azienda preposta alla sicurezza del volo.

In tale premessa le parti intendono valorizzare al massimo, secondo le procedure stabilite, i momenti di confronto, espressione dei diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione riconosciuti alle O.O.S.S. a partire dalla conferenza nazionale e dalle commissioni bilaterali.

In riferimento a queste ultime, le parti ritengono che l'istituzionalizzazione del confronto attraverso gli organismi deputati ad affrontare aspetti organizzativi e funzionali dell'azienda nonchè argomenti piu specifici riguardanti il ruolo e la collocazione delle piu elevate professionalità nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda stessa, risponde pienamente alla necessita di valorizzare e rende operante la partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori interessati.

Ciò premesso e al fine di esaminare con ogni urgenza le specifiche problematiche riguardanti il ruolo professionale nel contesto istituzionale ed organizzativo dell'azienda, si conviene di istituire entro 30 giorni dalla data di approvazione del presente schema di contratto da parte del Consiglio di Amministrazione del RAI, una commissione paritetica, non avente natura negoziale, con le O.O.S.S. firmatarie del presente contratto.

Roma 11.11.1996

RAI

USPPI
CUSPI/AIPRAC
UIL

CGIL F.P.

FIALP-CISAL

CIDA

97A6874

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 febbraio 1997

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali del RAI relativo al biennio economico 1996/1997, concordato in data 15 gennaio 1997 con le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP, USPPI e CIDA.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto l'art. 73, comma 4, del predetto decreto legislativo n. 29/1993, in base al quale i rapporti di lavoro delle aziende e gli enti di cui alle leggi 26 dicembre 1936, n. 2174 e successive modificazioni ed integrazioni, 13 luglio 1984, n. 312, 30 maggio 1988, n. 186, 11 luglio 1988, n. 266, 18 marzo 1989, n. 106, e 31 gennaio 1992, n. 138, «sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui all'art. 2, comma 2, all'art. 9, comma 2, ed all'art. 65, comma 3» e che «le predette amministrazioni si attengono nella stipulazione dei contratti collettivi alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri, che previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, ne autorizza la sottoscrizione in conformità all'art. 51, commi 1 e 2»;

Vista la direttiva del 7 febbraio 1995 del Presidente del Consiglio dei Ministri impartita, oltre che all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), anche alle aziende ed enti di cui all'art. 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993, tra cui il RAI;

Vista la legge 28 dicembre 1995, n. 550 (legge finanziaria per il 1996),

Vista la lettera prot. n. 97/7/PRE del 20 dicembre 1997 (pervenuta il 23 gennaio 1997) con la quale il RAI, in attuazione degli articoli 73, comma 5, 51, comma 1, e n. 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'area dirigenziale e specifiche tipologie professionali del RAI relativo al biennio economico 1996/1997, concordati in data 11 novembre 1996 con le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP, USPPI e CIDA;

Visto il «testo concordato» in precedenza indicato;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470, e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che il predetto testo del contratto collettivo nazionale di lavoro riguardante il personale del RAI concordato il 15 gennaio 1997, non risulta, in generale, in contrasto con la citata direttiva del 7 febbraio 1996, impartita, a seguito di intesa intervenuta con il Ministero del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Considerato che nella citata direttiva del 7 febbraio 1996 è stato precisato che le aziende ed enti di cui all'art. 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 «si atterranno alle stesse regole indicate in proposito sia nella precedente direttiva del 5 settembre 1995 che nella presente direttiva impartita all'ARAN, rispettando gli indirizzi indicati per la definizione dei costi ed i vincoli relativi agli incrementi retributivi complessivi»;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 6 febbraio 1997 concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» del testo concordato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, prof. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni ...» e ad «esercitare ...ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, il Registro Aeronautico Italiano (RAI) alla sottoscrizione dell'allegato testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali del RAI relativo al biennio economico 1996/1997, concordato in data 15 gennaio 1997 con le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP, USPPI e CIDA.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 6 febbraio 1997

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti, il 17 giugno 1997
Atti di Governo, registro n. 108, foglio n. 4, con esclusione delle clausole contenute negli articoli 3 e 7, commi 1 e 3, relative a decorrenze dal 31 dicembre 1997 (e a valere sull'anno 1998), ai sensi della delibera adottata dalla sezione del controllo nell'odunanza del 12 giugno 1997.

REGISTRO AERONAUTICO ITALIANO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DIRIGENTE E DELLE SPECIFICHE TIPOLOGIE PROFESSIONALI

A seguito della registrazione, in data 17 giugno 1997, da parte della Corte dei conti del provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 6 febbraio 1997 di autorizzazione del Governo alla sottoscrizione del testo, concordato in data 15 gennaio 1997, del CCNL del personale dirigente e delle specifiche tipologie professionali relativo al biennio economico 1996-1997, il giorno 14 luglio 1997, alle ore 15, si sono riunite, in Roma, via di Villa Ricotti, 42, l'amministrazione del R.A.I., nella persona del direttore generale ing. Salvatore Sciacchitano, e le organizzazioni sindacali CIDA, CGIL-F.P., F.P.I.-CISL ex CISL Federpubblici, UIL-DEP, CISAL-FIALP e AIPRAI-CUSPP.

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigente e delle specifiche tipologie professionali relativo al biennio economico 1996-1997, che pertando diviene pienamente efficace ed operativo a tutti gli effetti a partire dalle ore 24 del giorno 14 luglio 1997.

L'amministrazione

p. *Le organizzazioni sindacali*
UIL - CGIL-FP - CISL FPI - CIDA-FP
CISAL-FIALP - AIPRAI-CUSPP - USPPI

REGISTRO AERONAUTICO ITALIANO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DIRIGENTE E DELLE SPECIFICHE TIPOLOGIE PROFESSIONALI

Parte economica biennio 1996-1997

SEZIONE PRIMA

PERSONALE DIRIGENTE

Art. 1
(Durata e decorrenza del contratto biennale)

1. La presente sezione del contratto biennale si riferisce al personale dirigente e concerne la parte economica relativa al periodo 1° gennaio 1996-31 dicembre 1997. Ad esso di applicano le disposizioni dell'art. 2 del C.C.N.L. stipulato in data 15.1.1997.

Art. 2
(Aumenti della retribuzione base)

1. Lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilita', di cui all'art. 34 del C.C.N.L. stipulato in data 15.1.1997 e' ulteriormente incrementato dei seguenti importi mensili con le decorrenze a lato indicate:

L. 284.800 dall'1/01/1996 al 31/10/1996;
L. 339.700 dall'1/11/1996 al 30/06/1997;
L. 165.900 dall'1/07/1997

2. Le disposizioni dell'art. 40 del C.C.N.L. stipulato in data 15.1.1997 riferite al primo biennio, si applicano per i nuovi stipendi ed hanno effetto per la durata della vigenza del presente contratto biennale.

Art. 3
(Fondo per la retribuzione di risultato)

1. Il valore del fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 36, comma 2, del C.C.N.L. stipulato in data 15.1.1997, e' incrementato di un importo pari allo 2,9%, nonche' da un ulteriore importo pari allo 3,6% a decorrere dal 1° luglio 1997.

Art. 4
(Norma finale)

1. Rimangono in vigore tutte le disposizioni relative al trattamento economico non modificate dal presente contratto di rinnovo.

SEZIONE SECONDA

PERSONALE DELLA PRIMA QUALIFICA PROFESSIONALE INGEGNERI

Art. 5

(Durata e decorrenza del contratto biennale)

La presente sezione del contratto biennale si riferisce al personale della prima qualifica professionale: ingegneri e concerne la parte economica relativa al periodo 1° gennaio 1996-31 dicembre 1997. Ad esso si applicano le disposizioni dell' art. 47 del C.C.N.L. stipulato in data 15.1.1997.

Art. 6
(Aumenti della retribuzione base)

1. I valori stipendiali tabellari annui, dei quattro livelli economici, per dodici mensilità, della prima qualifica professionale ingegneri di cui all'art. 82 del C.C.N.L. stipulato in data 15.1.1997 sono ulteriormente incrementati, alle decorrenze indicate, dei seguenti importi mensili:

A) Periodo 1° gennaio 1996-30 ottobre 1996 £. 180.600;

B) Periodo 1° novembre 1996-30 giugno 1997 £. 202.800

C) A decorrere dal 1° luglio 1997 £. 96.600

2. Le disposizioni dell'art. 92 del C.C.N.L. stipulato in data 15.1.1997, riferite al primo biennio, si applicano per i nuovi stipendi ed hanno effetto per la durata della vigenza del presente contratto biennale.

Art. 7

(Finanziamenti del fondo per la retribuzione di risultato e del fondo per indennità aeronautica e di impiego)

1. Le risorse per la corresponsione della retribuzione di risultato, di cui all'art. 87 del CCNL stipulato in data 15/1/97, sono incrementate da un importo pari al 3,46 % riferito al 1995, nonchè da un ulteriore importo pari al 4, 25% a decorrere dal 1° luglio 1997.
2. Con decorrenza dal 1 Gennaio 1996 è soppresso l' art. 14, comma 1, del D.P.R. n 409/ 1991.
3. Le risorse per la corresponsione dell' indennità aeronautica e di impiego di cui all' art. 84 del CCNL stipulato in data 15.1.1997 sono incrementate da un importo pari allo 2,9 % riferito al 1995, nonchè da un ulteriore importo pari allo 3, 6 % a decorrere dal 1 Luglio 1997.

Art. 8

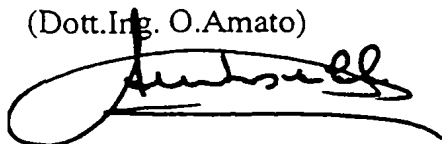
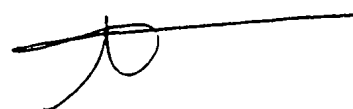
(Norma finale)

1. Rimangono in vigore tutte le disposizioni relative al trattamento economico non modificate dal presente contratto di rinnovo.

Dichiarazione a verbale

La sottoscritta confederazione stipula il presente contratto ai soli fini di conservare la possibilità di intervento nelle fasi successive di attuazione del medesimo.

In particolare sottolinea le parti del CCNL relative al personale dirigente e specifiche tipologie professionali -parte economica biennio 1996/1997- ritenute illegittime o in contrasto con le norme di deontologia professionale vincolanti per gli ingegneri iscritti all'albo professionale:

Sez. II- Personale professionista

Art.6 - aumenti della retribuzione base-
Gli aumenti mensili previsti al comma 1 non garantiscono il recupero del potere d'acquisto nei vari livelli retributivi (rif. accordo governo-sindacati del luglio 1993) e ciò trova esplicito dissenso da parte del sindacato maggiormente rappresentativo della categoria.
Disparità di trattamento con i dirigenti.

Per quanto sopra dichiarato l'USPPI si riserva ogni iniziativa giurisdizionale per eliminare le parti del contratto ritenute illegittime o in contrasto con le norme di deontologia professionale vincolanti per gli iscritti all'albo.

Roma 15 Gennaio 1997

U.S.P.P.I.
ROMA

Confederazione USPPI
(Dott.Ing. O.Amato)

O.S. AIPRAI/CUSPP
(Dott.Ing. E.Guccini)

97A6871

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 febbraio 1997.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del RAI relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 15 gennaio 1997 con le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP e USPPI.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto l'art. 73, comma 5, del predetto decreto legislativo n. 29/1993, in base al quale i rapporti di lavoro del personale delle aziende e degli enti di cui alle leggi 26 dicembre 1936, n. 2174 e successive modificazioni ed integrazioni, 13 luglio 1984, n. 312, 30 maggio 1988, n. 186, 11 luglio 1988, n. 266, 18 marzo 1989, n. 106, e 31 gennaio 1992, n. 138, «sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui all'art. 2, comma 2, all'art. 9, comma 2, ed all'art. 65, comma 3» e che «le predette amministrazioni si attengono nella stipulazione dei contratti collettivi alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri, che previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, ne autorizza la sottoscrizione in conformità all'art. 51, commi 1 e 2»;

Viste le direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 del Presidente del Consiglio dei Ministri impartite, oltre che all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), anche alle aziende ed agli enti di cui all'art. 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993, tra cui il RAI;

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995);

Vista la lettera prot. n. 97/7/PRE del 20 gennaio 1997 (pervenuta il 23 gennaio 1997), con la quale — in attuazione degli articoli 73, comma 5, 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni — il RAI, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del RAI relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 15 gennaio 1997 con le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP e USPPI;

Visto il «testo concordato» in precedenza indicato, il quale è stato inviato unitamente ad una relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 1, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993, da appositi «Prospetti» contenenti «l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visto in particolare, l'art. 2, comma 1, del predetto Testo concordato, il quale prevede che «il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997 per la parte normativa e il biennio 1994-1995 per la parte economica»;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n.470, e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che «in ogni caso incrementi retributivi medi non potranno superare, nel biennio contrattuale per la materia retributiva, il 6 per cento della attuale retribuzione media»;

Considerato che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stato precisato che le aziende e gli enti di cui all'art. 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 «si atterranno alle stesse regole indicate in proposito sia nella precedente direttiva del 5 settembre 1995 che nella presente direttiva impartita all'ARAN, rispettando gli indirizzi indicati per la definizione dei costi ed i vincoli relativi agli incrementi retributivi complessivi»;

Considerato che — in riferimento alle direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri alle aziende ed enti di cui all'art. 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 (tra cui il RAI) a seguito di intesa intervenuta con il Ministro del Tesoro —, il predetto testo concordato, con le motivazioni indicate nel seguito, non risulta, in linea di massima, in contrasto con le predette direttive e presenta da un lato alcune sostanziali omogeneità degli istituti contrattuali come regolamentati nei contratti collettivi nazionali di lavoro già raggiunti presso l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e già autorizzati dal Governo, e dall'altro lato specifiche normative derivanti dalle situazioni pregresse e peculiari proprio del particolare contesto operativo del RAI,

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie indicate dalle Direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che il predetto testo concordato è coerente, in linea generale, con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette direttive, il citato testo concordato, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni pubbliche, contribuisce ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle amministrazioni pubbliche;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 6 febbraio 1997 concernente l'«autorizzazione alla sottoscrizione» del testo concordato in precedenza indicato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, prof. Franco Bassanini, e stato delegato a provvedere alla «attuazione ..... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni .....» e ad «esercitare .... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

A u t o r i z z a

ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n 29 e successive modificazioni ed integrazioni, il Registro Aeronautico Italiano (RAI) alla sottoscrizione dell'allegato testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del RAI relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 15 gennaio 1997 con le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP e USPPI.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 6 febbraio 1997

p Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti, il 17 giugno 1997
Atti di Governo, registro n 108, foglio n 1, con esclusione degli articoli 16, 17, 53, 56 e 104, comma 1, lettera e), ai sensi della delibera adottata dalla sezione del controllo nell'adunanza del 12 giugno 1997

REGISTRO AERONAUTICO ITALIANO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

A seguito della registrazione, in data 17 giugno 1997, da parte della Corte dei conti del provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 6 febbraio 1997 di autorizzazione del Governo alla sottoscrizione del testo, concordato in data 15 gennaio 1997, del CCNL del personale non dirigente relativo al periodo 1994-1997, il giorno 14 luglio 1997, alle ore 15, si sono riunite, in Roma, via di Villa Ricotti, 42, l'amministrazione del R.A.I., nella persona del direttore generale ing. Salvatore Sciacchitano, e le organizzazioni sindacali CGIL-F.P., F.P.I.-CISL ex CISL Federpubblici, UIL-DEP, CISAL-FIALP e AIPRAI-CUSPP.

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente, relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, che pertando diviene pienamente efficace ed operativo a tutti gli effetti a partire dalle ore 24 del giorno 14 luglio 1997.

Per quanto concerne il testo dell'accordo relativo alle norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero, le parti prendono atto che per esso, non essendo allo stato ancora pervenuto il parere della competente commissione di garanzia previsto dalla legge n. 146/1990, necessario per la sua operatività, dovrà essere seguita una procedura di formalizzazione a parte.

Si allega il «Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni», definito dal Ministro per la funzione pubblica con decreto del 31 marzo 1994, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 149 del 28 giugno 1994.

L'amministrazione

p. *Le organizzazioni sindacali*
UIL - CGIL-FP - CISL FPI - CISAL-FIALP - AIPRAI-CUSPP - USPPI

REGISTRO AERONAUTICO ITALIANO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

1994 - 1997

Premessa

Il presente contratto collettivo nazionale si applica alle seguenti categorie di personale dipendente dal Registro Aeronautico Italiano:

a) personale tecnico-amministrativo;
b) personale appartenente alla seconda qualifica professionale: periti.

Il presente C.C.N.L. si articola in due distinte Sezioni: la prima è dedicata al personale appartenente all'area tecnico-amministrativa; la seconda è dedicata al personale appartenente alla seconda qualifica professionale:periti.

E' da sottolineare la unitarietà, in termini organizzativi e di attività svolte, del personale della II[a] qualifica professionale (profilo: periti), disciplinato dal presente contratto, con il personale della I[a] qualifica professionale (profilo ingegneri) disciplinato nel contratto della dirigenza e delle specifiche tipologie professionali ricomprese nella stessa area di contrattazione. Il personale della II[a] qualifica professionale, infatti, è pienamente inserito nello svolgimento dei compiti istituzionali dell'Ente assumendosi piena responsabilità professionale nei limiti imposti dal relativo Collegio di appartenenza.

SEZIONE PRIMA

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

PARTE PRIMA

TITOLO I

Disposizioni generali

CAPO I

ART. 1

(Campo di applicazione)

1. La presente sezione del contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dell'area tecnico-amministrativa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato ed a tempo parziale.

2. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato il presente contratto definisce particolari modalita' di applicazione degli istituti normativi.

ART. 2

(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa e il biennio 1994-1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2, del d. lgs. n. 29 del 1993, secondo le previsioni dell'art. 73, 5° comma dello stesso decreto legislativo.

3. L'ente da' attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne ha avuto conoscenza ai sensi del comma 2.
4. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo nazionale.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale la piattaforma è presentata tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali ne' procedono ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti sara' corrisposta la relativa indennita', secondo le scadenze e le modalita' previste dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica del contratto le parti assumeranno come punto di riferimento del negoziato anche lo scostamento tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II
Sistema delle relazioni sindacali

CAPO I
Disposizioni generali

ART. 3

(Obiettivi e strumenti)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilita', e' strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attivita' amministrativa e delle funzioni istituzionali.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessita' di un sistema di relazioni sindacali stabile basato sulla contrattazione, sulla partecipazione e sulla consultazione, nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza ed alla trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali - sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge 146/1990 ed all'accordo sui medesimi servizi stipulato contestualmente al presente contratto - in grado di favorire il perseguimento delle finalita' individuate dalle leggi, dal contratto nazionale e dai protocolli tra Governo e parti sociali.
3. In coerenza con il comma 1 e 2, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva: essa si svolge a livello nazionale ed a quello decentrato sulle materie ad essa attribuite, con i tempi e secondo le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2, 4 e 5 del presente contratto, secondo le disposizioni dell'art. 73 del d. lgs. n. 29/ 1993. La piena e corretta applicazione del contratto collettivo nazionale e decentrato e' garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 12. In coerenza con il suo carattere privatistico la contrattazione si svolge in conformita' alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;

b) informazione: sua finalità fondamentale è quella di rendere piu' trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali ogni qual volta se ne ravvisi la necessità o l'opportunità e, in particolare, in tutti i casi in cui la legge o il presente contratto lo richiedano. Le informazioni sono fornite normalmente in forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

c) esame a seguito di informazione: esso si svolge sulle materie previste dall'art. 6, comma 2, del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali;

d) consultazione: essa viene attivata dall'ente tutte le volte che se ne ravvisi la necessità e l'opportunità e, in particolare, in tutti i casi e relativamente alle materie per cui le norme vigenti espressamente lo prevedono. In tali casi l'ente, previa adeguata informazione, acquisisce, senza particolari formalità, il parere dei soggetti sindacali;

e) partecipazione: essa si concretizza in momenti di confronto, di dibattito e di elaborazione comune per l'analisi di problematiche di ordine generale ovvero di portata piu' specifica e per la formulazione di osservazioni e proposte;

f) procedure: di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative: sono finalizzate alla prevenzione e al raffreddamento delle conflittualità e si svolgono secondo le disposizioni di cui ai successivi artt. 12 e 13.

ART. 4

(Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato)

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernenti le specifiche materie indicate nell'articolo 5 e' avviata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali ne' procedono ad azioni conflittuali.

3. L'ente provvede a costituire la propria delegazione abilitata alla trattativa entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 2, nonche' a convocare le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, per l'avvio del negoziato.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali attribuiti a tale livello.

5. Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, del medesimo, da parte del Direttore Generale e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. La sottoscrizione è autorizzata dal Consiglio di Amministrazione dell'ente. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

ART. 5

(Livelli di contrattazione)

1. Il sistema di contrattazione e' strutturato su due livelli:
   a) il contratto nazionale;
   b) il contratto decentrato.

2. Il contratto decentrato si svolge sulle seguenti materie:

   a) i criteri generali per l'attuazione della disciplina concernente i sistemi di incentivazione della produttivita' e le prestazioni aggiuntive, nonchè i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato e i trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attivita' che comportino specifiche responsabilita' o particolari oneri o disagi o rischi;
   b) le modalità e i termini per l'attribuzione del premio individuale per la qualità della prestazione;
   c) le linee di indirizzo generale per l'attivita' di formazione ed aggiornamento;
   d) le linee di indirizzo e i criteri per l'applicazione della normativa relativa all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
   e) criteri generali per la gestione delle attivita' socio-assistenziali per il personale;
   f) criteri per i trasferimenti d'ufficio o a domanda.

3. L'erogazione dei trattamenti incentivanti e' strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttivita' ed e' quindi perfezionata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati.

4. La contrattazione decentrata deve garantire il rispetto delle disponibilita' economiche stabilite a livello nazionale e non può comportare, ne' direttamente ne' indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto.

CAPO II

Informazione e forme di partecipazione

ART. 6

(Informazione)

1) L'ente, nell'ambito della propria autonomia e ferma restando la distinzione dei ruoli e delle responsabilita', fornisce alle rappresentanze sindacali delle organizzazioni di categoria firmatarie del presente contratto, informazioni in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2) Nelle seguenti materie individuate dal d. lgs. n. 29 del 1993 e dal presente contratto, l'ente fornisce un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:
   a) articolazione dell'orario di lavoro e turnazioni;
   b) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
   c) verifica periodica della produttivita' degli uffici;
   d) criteri generali di riorganizzazione degli uffici;
   e) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
   f) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
   g) misure in materia di igiene, ambiente, prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro;
   h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'amministrazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro.
   i) programmi di formazione e aggiornamento professionale e relativi criteri di attuazione;
   l) interventi in materia di pari opportunita';
   m) sistemi di valutazione del personale;
   n) affidamento all'esterno di servizi di supporto dell'attività istituzionale;
   o) criteri generali per i passaggi di livello economico.

3) Nelle seguenti materie l'informazione e' successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:
- distribuzione complessiva dei carichi di lavoro delle strutture organizzative;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni;
- distribuzione complessiva del fondo per la retribuzione di risultato e le prestazioni aggiuntive e per il premio individuale per la qualità della prestazione;

Per l'informazione di cui al presente comma e' previsto almeno un incontro annuale, in relazione al quale l'ente fornisce tempestive e adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

4. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantita' e qualita' delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, l'ente assicura una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

5. L'articolazione dell'orario degli uffici deve armonizzare lo svolgimento delle attivita' con le esigenze complessive e generali degli utenti avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

ART. 7

(Esame)

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 6, comma 2, possono chiedere in forma scritta, ai sensi dell'articolo 10 del d. lgs. n. 29 del 1993, nell'ambito dei contenuti dell'informazione stessa, un incontro per l'esame delle materie di cui all'art. 6, comma 2.

2. Della richiesta di esame e' data notizia alle altre organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. L'esame si svolge in appositi incontri, che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla ricezione della richiesta. Nel periodo dedicato all'esame le parti si adeguano nei loro comportamenti, ai principi di responsabilita', correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine piu' breve per oggettivi motivi di urgenza.
5. Dell'esito dell'esame e' redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Restano ferme nelle stesse materie. le prerogative dei dirigenti responsabili in ordine all'autonoma determinazione definitiva.

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame l'ente non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

ART. 8

(Pari opportunita')

1. Nel quadro delle leggi e delle normative comunitarie, in materia di pari opportunita' sono confermate tutte le disposizioni vigenti con particolare riferimento all'art. 33 del D.P.R. 8 maggio 1987, n. 267 e all'art. 6 del D.P.R. 13 gennaio 1990, n. 43.

2. Le modalita' di attuazione delle misure di cui al comma 1 sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame con le procedure individuate dagli artt. 6 e 7 del presente contratto.

ART. 9

(Consultazione)

1. L'ente, con le modalita' previste dall'art. 3, comma 3, lett. c) procede alla consultazione:
   - delle organizzazioni sindacali in tutti i casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge o dal presente contratto;
   - del rappresentante per la sicurezza, nei casi previsti dall'art. 19 del d. lgs. n. 19 settembre 1994, n. 626.

ART. 10

(Forme di partecipazione)

1. Entro un mese dalla data di approvazione del presente contratto viene costituita una conferenza annuale formata da rappresentanti dell'ente e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Nell'ambito della predetta conferenza sono approfondite le problematiche riguardanti il ruolo tecnico-amministrativo nel contesto istituzionale ed organizzativo dell'ente. Essa costituisce anche l'occasione per verificare gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto. Inoltre in sede di presentazione dei bilanci preventivi e consuntivi essa ha il compito di esaminare le linee di indirizzo in materia di organizzazione e gestione con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali. La verifica può tradursi in proposte agli organi competenti.
2. A richiesta delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto sono istituite, senza oneri per l'ente, commissioni paritetiche composte da un numero uguale di rappresentanti dell'ente medesimo e di appartenenti all'area tecnico-amministrativa designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Il numero dei componenti e le modalità di designazione saranno definiti dall'ente d'intesa con le anzidette organizzazioni sindacali. Dette commissioni hanno il compito di verificare ed approfondire specifiche problematiche riguardanti il personale tecnico-amministrativo. La verifica può tradursi in proposte agli organi competenti.
3. La conferenza e le commissioni di cui sopra non hanno natura negoziale.

ART. 11

(Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro)

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

   a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) previste dai protocolli di intesa A.R.A.N. - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, ovvero le rappresentanze di cui alla successiva lettera b) sino alla costituzione della RSU. Resta ferma l'applicabilita' dell'art. 19 della legge 300/1970 per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto;

   b) le rappresentanze sindacali del personale, individuate ai sensi dell'art. 19 della legge 300 del 1970, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a).

2. Con separato accordo le parti concorderanno apposito protocollo d'intesa per redigere il regolamento per la costituzione della RSU entro il 31/12/1997. In via transitoria si conferma la disciplina attualmente vigente anche per quanto concerne il ruolo negoziale delle strutture sindacali aziendali, nonchè la disciplina relativa ai permessi sindacali che andra' ricontrattata entro il 31.12.1996 anche alla luce di quanto disposto dal decreto legge 10 maggio 1996 n. 254, convertito il legge 11 luglio 1996, n. 365.

CAPO III
Norme finali

ART. 12

(Interpretazione autentica dei contratti)

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel contratto collettivo nazionale, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2 per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte che richiede l'incontro invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d. lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

4. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgono controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, sottoscritto dal Direttore Generale dell'ente e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato. La sottoscrizione dell'interpretazione autentica è autorizzata dal Consiglio di Amministrazione dell'ente.

5. L'accordo di interpretazione autentica del contratto ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.

ART. 13

(Organismi di conciliazione)

1. Allo scopo di prevenire l'insorgenza di conflitti di lavoro riguardanti il personale e di comporre quelli eventualmente in atto, le parti convengono sulla necessita' che appositi organismi di conciliazione vengano istituiti entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto nazionale d'intesa tra l'ente e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

ART. 14

(Contributi sindacali)

1. Il personale ha la facolta' di rilasciare la delega a favore dell'organizzazione sindacale prescelta per la trattenuta di una quota mensile dello stipendio con cui operare il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dagli organi statutari competenti. La delega e' rilasciata per iscritto ed e' trasmessa all'ente a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente puo' revocare la delega in qualsiasi momento inoltrando la relativa comunicazione all'ente di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'ente sulle retribuzioni del personale in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalita' concordate con l'ente stesso.

5. L'ente e' tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Costituzione del rapporto di lavoro

ART. 15

(Il contratto individuale di lavoro)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e a tempo parziale e' costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale e' richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
   a) tipologia del rapporto di lavoro;
   b) data di inizio del rapporto di lavoro;
   c) area funzionale di inquadramento, relative mansioni e livello retributivo iniziale;
   d) durata del periodo di prova;
   e) sede di destinazione dell'attivita' lavorativa;
   f) termine finale del contratto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale e' disciplinato dal contratto collettivo nazionale nel tempo vigente anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione puo' avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 16, comma 6;

5. L'ente prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni

che regolano la costituzione del rapporto di lavoro e indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a sessanta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilita', deve dichiarare di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilita' richiamate dal presente contratto.

6. Qualora non venga presentata la documentazione di cui al comma 5 nel termine ivi previsto, l'ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere.

CAPO II

Particolari tipi di contratto

ART. 16

(non ammesso al visto della Corte dei Conti)

ART. 17

(non ammesso al visto della Corte dei Conti)

ART. 18

(Periodo di prova)

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato e' soggetto ad un periodo di prova di mesi 6.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova e' sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 25, comma 2.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova

5. Decorsa la meta' del periodo di prova ciascuna delle parti puo' recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso ne' di indennita' sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso dell'ente deve essere motivato.

6. Il periodo di prova puo' essere rinnovato o prorogato alla scadenza per un ulteriore periodo non superiore a tre mesi.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianita' dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilita' ove maturati; spetta altresi' al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

9. Il dipendente proveniente dallo stesso ente durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, e' reintegrato, a domanda, nell'area funzionale e livello economico di provenienza.

CAPO III

Struttura del rapporto

ART. 19

(Orario di lavoro)

1. L'orario ordinario di lavoro e' di 36 ore settimanali e si articola di norma su 5 giorni.

2. L'orario di lavoro e' funzionale all'orario di servizio e di accesso del pubblico, la cui articolazione e' determinata, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili.

3. La gestione dell'orario di lavoro e' improntata ai seguenti criteri di flessibilita':

   a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro. I diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;

   b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore;

   c) nel sistema di orario flessibile giornaliero deve essere garantita la presenza in servizio di tutto il personale in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale l'esigenza dell'utenza.

d) priorita' nell'impiego flessibile, purche' compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attivita' di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, 1266;
e) prestazioni di lavoro effettuate al di fuori dell'orario di servizio o in giornate non lavorative che danno luogo a riposo compensativo.

4. L'osservanza dell'orario di lavoro è accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico.

ART. 20

(Ferie)

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al medesimo spetta la retribuzione prevista dall'art. 42, comma 1, con esclusione dei compensi di cui all'art. 47, comma 2, lettere b), c) e d).

2. La durata delle ferie, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro di cui al precedente art. 19, e' di 28 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. A tutti i dipendenti sono altresi' attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della localita' in cui il dipendente presta servizio, purche' ricadente in giorno lavorativo.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie e' determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni e' considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 21 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 14. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi prestabiliti secondo oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

9. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente puo' frazionare le ferie in piu' periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovra' avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre. E' consentito altresì al dipendente di fruire di mezze giornate di ferie.

10. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede

e per quello di ritorno nella località' dalla quale e' stato richiamato, nonche' all'indennita' di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie prestabilito e non goduto anche nel caso in cui il dipendente medesimo non abbia iniziato il periodo di fruizione per motivate esigenze di servizio.

11.In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie stesse saranno fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

12.Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si siano protratte per piu' di tre giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. L'ente deve essere posto in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

13.Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie avverrà anche in deroga al termine di cui al comma 11.

14.Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui all'art. 42, comma 1, con esclusione dei compensi di cui all'art. 47, comma 2, lett. b), c) e d).

CAPO IV

Sospensioni delle prestazioni

ART. 21

(Permessi retribuiti)

1. Il dipendente può assentarsi nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo: otto giorni all'anno;

- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado: tre giorni consecutivi per evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito anche frazionabili per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati.

3. Il dipendente ha altresi' diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianita' di servizio.

5. I predetti periodi di assenza non comportano riduzione del trattamento economico.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Il dipendente ha, altresi', il diritto di assentarsi, con diritto alla retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o di attuazione regolamentare relativa.

8. Nell'ambito delle disposizione della legge 11 agosto 1991, n. 266 nonche' dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attivita' di protezione civile, l'ente favorisce la partecipazione del personale alle attivita' delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

ART. 22

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Ai dipendenti si applicano le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e con le specificazioni contenute nei commi che seguono.
2. Per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro le lavoratrici madri hanno diritto alla conservazione del posto e alla corresponsione dell'intera retribuzione, di cui all'art. 42, comma 1, con esclusione dei compensi di cui all'art. 46, comma 2, lett. b), c), d). ed e) e all'art. 47.
3. Per i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, spetta il trattamento economico di cui al comma 2 nella misura intera e per la parte restante il 30% dello stesso trattamento. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi contemplati dal predetto art. 7, al comma 2, spettano alle lavoratrici madri - ovvero ai lavoratori padri che si avvalgano della facoltà prevista di fruirne in alternativa - trenta giorni di assenza retribuita ai sensi del comma 2 per ciascun anno.
4. Le assenze di cui al comma 3 possono essere fruite, nell'anno solare, cumulativamente con quelle previste dall'art. 21, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio

ART. 23

(Permessi brevi)

1. Al dipendente che ne faccia richiesta, puo' essere concesso il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla meta' dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente e' tenuto a recuperare, previo preavviso, le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

ART. 24

(Assenze per malattia)

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nei tre anni precedenti.

2. Al dipendente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, puo' essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento economico, in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente invalidità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il dipendente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennita' sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti.

5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia e' il seguente:

   a) l'intera retribuzione di cui all'art. 42, comma 1, per i primi 9 mesi di assenza, con esclusione dei compensi di cui all'art. 46, comma 2, lettere b), c), d) ed e) e all'art. 47;

   b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

   c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

7. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque entro la fascia di flessibilita' del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente e' tenuto a far pervenire tempestivamente e, comunque, non oltre la ripresa del servizio il certificato medico attestante lo stato di infermita' comportante l'incapacita' lavorativa.

8. L'ente può disporre il controllo della malattia secondo le modalita' stabilite dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

10.Il dipendente che durante l'assenza per malattia, ancorche' formalmente autorizzato in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, e' tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'ente, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacita' lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessita' di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente e' tenuto a dare preventiva informazione all'ente, eccezione fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

11.Nel caso in cui l'infermita' derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilita' di terzi, il dipendente e' tenuto a darne comunicazione all'ente, il quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da esso corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

12.Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, nonchè a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto.

ART. 25

(Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio)

1. In caso di assenza per invalidita' temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro ovvero di malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il personale ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto ai sensi dell'art. 24 commi 1 e 2 .In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione base e accessoria mensile, esclusi il compenso per lavoro straordinario.

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 24, comma 6, per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.

3. Restano ferme le vigenti disposizioni per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermita', per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilita' permanente.

CAPO V

Estinzione del rapporto di lavoro

ART. 26

(Cause di cessazione del rapporto di lavoro)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione gia' disciplinati da altre norme del presente contratto, ha luogo:
   a) per compimento del limite di eta' previsto dalle norme applicabili in materia di previdenza e quiescenza;
   b) per dimissioni volontarie del dipendente.

ART. 27

(Obblighi delle parti)

1. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'ente.

2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'ente, quest'ultimo e tenuto a specificarne contestualmente la motivazione.

3. Nell'ipotesi di cui alla lettera a) del precedente articolo 26 la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'ente di dare preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista salvo diversa volontà del dipendente.

ART. 28

(Recesso con preavviso)

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

anni di servizio	mesi di preavviso
fino a 5	2
oltre 5 e fino a 10	3
oltre 10	4

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione base e accessoria mensile, escluso il compenso per lavoro straordinario, per il periodo di mancato preavviso. L'ente ha

il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio, sia durante il preavviso con il consenso dell'altra parte.

CAPO VI

Norme disciplinari

ART. 29

(Doveri del dipendente)

1. Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'ente per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;
c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
d) nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7 agosto 1990 n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'ente, nonchè attuare le disposizioni dell'ente in ordine alla legge 4 gennaio 1968, n. 15, in tema di autocertificazione;
e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;
f) mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente

ha il dovere di darvi esecuzione, salvo le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
m) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
n) non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'ente stesso in locali non aperti al pubblico;
p) comunicare all'ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonchè ogni successivo mutamento delle stesse;
q) in caso di malattia, dare tempestivamente comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza entro la fascia di flessibilità, salvo comprovato impedimento;
r) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'ente che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;
s) durante l'orario di servizio i commessi e gli autisti dovranno indossare un abito, fornito a spese dell'ente, di foggia uniforme recante la sigla o altri segni distintivi dell'ente medesimo.

ART. 30

(Sanzioni e procedure disciplinari)

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, dei doveri disciplinati nell'articolo 29 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto (censura);
c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione base;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione base e accessoria fino a dieci giorni;
e) licenziamento con preavviso;
f) licenziamento senza preavviso.

2. Il direttore generale, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può venire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione del debito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. Il direttore generale per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni adottate dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 31, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 31. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

10. Si rinvia all'art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993, per quanto concerne la costituzione di collegi arbitrali.

ART. 31

(Codice disciplinare)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

   a) intenzionalità del comportamento e rilevanza degli obblighi violati;
   b) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
   c) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'ente agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
   d) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'ente, degli altri dipendenti e degli utenti, nonchè ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
   e) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.

2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. La sanzione disciplinare, dal rimprovero

scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso l'amministrazione, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;
c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali a lui affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'ente o di terzi;
e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300/70;
f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;
g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso, in tal ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o a terzi;
d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'amministrazione;
e) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;
f) testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;
g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro;
i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970
l) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi;

6. La sanzione disciplinare nel licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:

a) recidiva plurima, per almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);
b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente ad essa affidati;
c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5;
d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi;
e) persistente insufficiente rendimento ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacita' ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
f) responsabilita' penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravita' non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravita' tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

a) recidiva nella responsabilita' di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego e' stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

c) condanna passata in giudicato:

    1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;
    2) per gravi delitti commessi in servizio;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

8. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 30, comma 2, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione e' disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'amministrazione venga a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 30, comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. Il codice di cui al comma 10 deve essere pubblicato tassativamente entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 2 comma 2 e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

ART. 32

(Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare)

1. L'ente laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio e' valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 33

(Sospensione cautelare in caso di procedimento penale)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 31, commi 6 e 7.

3. L'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15 comma 1, della legge n. 19 marzo 1990, n. 55, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 31, commi 8 e 9.

6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione fondamentale e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, viene conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

CAPO VII

Istituti di peculiare interesse

ART. 34

(Obiettivi e strumenti della formazione)

1. Le parti individuano nella formazione un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema organizzativo anche attraverso più alti livelli di preparazione e di consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi strategici e produttivi da perseguire per il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa.

2. L'ente nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e ai fini del costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa e gestionale, nonchè della qualità del servizio, organizza anche d'intesa con la Scuola Superiore di Pubblica Amministrazione o con la collaborazione di altri soggetti pubblici o società specializzate del settore, corsi di formazione di contenuto generale ovvero mirato su specifiche materie.

3. I corsi di formazione utilizzano anche esperienze significative di casi pratici e di corretta gestione e sono finalizzati al raggiungimento dell'efficacia del processo produttivo e delle attività istituzionali.

4. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge, mediante corsi teorico - pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dall'ente sentite le organizzazioni sindacali.

5. I programmi dei corsi di aggiornamento professionale sono definiti, in attuazione delle linee di indirizzo generale, dall'ente che ne informa preventivamente le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 2. I programmi dovranno tenere conto:

   a) della normativa vigente da applicare;

b) delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro e delle innovazioni introdotte nell'organizzazione del lavoro;
c) dell'obiettivo di far conseguire al personale il più alto grado di operatività e autonomia in relazione alle funzioni da svolgere, nella prospettiva della elevazione delle capacità professionali del personale e del miglioramento della funzionalità del sistema.

6. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e' considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'ente. I corsi sono tenuti di norma durante l'orario di lavoro ed, in casi eccezionali, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento economico di missione.

ART. 35

(Diritto allo studio)

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali, per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, secondo le modalità fissate dal D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395.

ART. 36

(Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro)

1. Le parti riconoscono l'importanza peculiare della salute dei dipendenti e della sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed il proprio impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai dipendenti lo svolgimento delle proprie attivita' nelle migliori condizioni possibili, nel rispetto della persona e della sua integrita' fisica.
In tale ottica, le parti, al fine di dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrita' fisica dei dipendenti, in ottemperanza del disposto dell'art. 9 della legge n. 300/70, conformemente a quanto disposto dalla normativa nazionale vigente in materia ed in particolare dal d. lgs. n. 626 del 19 settembre 1994, successive modifiche ed integrazioni, concordano di istituire il rappresentante dei dipendenti per la sicurezza con i seguenti compiti:

a) verificare e controllare il rispetto da parte dell'ente di tutte le norme di prevenzione, sicurezza ed igiene del lavoro;
b) presentare proposte ai fini della ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrita' fisica dei dipendenti, comprese quelle rivolte all'informazione, sensibilizzazione e formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, salute e igiene del lavoro.

2. Detto rappresentante seguira', a spese dell'ente, un adeguato piano di formazione specialistica concordato tra le parti, al fine di conseguire una adeguata conoscenza delle norme di sicurezza.

3. Il numero, le modalita' di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza saranno stabiliti dall'ente in accordo con le organizzazioni sindacali.

ART. 37

(Abbattimento delle barriere architettoniche)

1. L'ente attuerà, ove obiettivamente possibile, quegli interventi tecnici idonei al superamento delle barriere architettoniche, che ostacolano l'accesso ai luoghi di lavoro per i portatori di handicap.

ART. 38

(lavoratori tossicodipendenti)

1. Le parti, in attuazione di quanto previsto dalla Legge 26 giugno 1990, n. 162, convengono quanto segue.
   I dipendenti di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta per l'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.
2. Il lavoratore che intende avvalersi della facoltà di cui sopra dovrà avanzare la relativa richiesta all'ente almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui intende partecipare, fornendo adeguata documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata.
3. I dipendenti familiari di un tossicodipendente, entro il 2° grado di parentela, ed in mancanza entro il 3° grado in linea retta, possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti le necessità.
4. Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta all'ente, almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza del famigliare, il programma cui questi partecipa, nonchè l'attestazione di cui sopra.
5. I dipendenti in aspettativa dovranno fornire periodica attestazione circa la prosecuzione della loro partecipazione al trattamento riabilitativo.
6. Per la sostituzione dei dipendenti in aspettativa l'ente potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.
7. Al dipendente tossicodipendente potranno essere concessi permessi, come previsto dall'art. 21; se assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, potrà essere concessa la facoltà di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
8. Qualora ne esprimesse la volontà, l'ente gli concederà di trasformarlo di nuovo in tempo pieno.

ART. 39

(Tutela legale e assicurazioni)

1. La difesa del personale convenuto in giudizio in sede amministrativa, civile o penale, per fatti e cause di servizio e' assunta a carico dell'ente.
2. Sono altresì a carico dell'ente le spese sostenute dal personale, purche' opportunamente documentate e provate nel loro nesso di consequenzialita' con il procedimento.
3. Le disposizioni dei commi 1 e 2 si applicano al personale anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro con l'ente, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
4. Nel caso di dolo o colpa grave accertata con sentenza passata in giudicato l'ente, con proprio provvedimento, provvedera' al recupero delle spese sostenute nel giudizio.
5. In sede di rinnovo contrattuale verranno definite le modalita' per una integrazione delle disposizioni sopra riportate con apposita polizza assicurativa.

PARTE SECONDA

TITOLO I

Aree di inquadramento e trattamento economico

CAPO I

ART. 40

(Aree di inquadramento)

1. Appartengono al personale tecnico amministrativo i dipendenti che esplicano funzioni inerenti ai servizi di assistenza tecnica, di supporto dell'attivita' professionale, di gestione del personale, organizzativi, patrimoniali e contabili.

2. Detto personale si articola in 4 aree funzionali.
Nell'ambito di ciascuna area sono previsti tre livelli economici secondo la declaratoria delle mansioni contenute nell'allegato A, facente parte integrante del presente contratto. All'interno di ciascuna area la progressione consegue, nei limiti della dotazione organica vigente, allo sviluppo di capacita' professionali aggiuntive nell'esercizio di mansioni equivalenti, nei limiti delle esigenze organizzative e funzionali dell' ente.

Tali aree sono le seguenti:

1ª AREA Funzionari	2ª AREA Collaborazione	3ª AREA Operativa	4ª AREA Ausiliaria e servizi
1° livello			
2° livello			
3° livello	3° livello		
	4° livello		
	5° livello	5° livello	
		6° livello	
		7° livello	7° livello
			8° livello
			9° livello

3. L'accesso per concorso pubblico o per selezione tramite ufficio di collocamento avviene ai livelli economici iniziali di ciascuna area esclusivamente nei confronti del personale esterno, secondo le seguenti modalita':

   a) 4ª area: selezione tramite ufficio di collocamento;

   b) 3ª area: selezione riservata agli interni, che si trovano al 7° livello economico della 4ª area, per la copertura del 60 per cento delle disponibilità dell'organico dell'area e selezione tramite l'ufficio di collocamento per il restante 40 per cento e per i posti non coperti con la selezione riservata agli interni ;

   c) 2ª area: concorso pubblico con riserva del 50% dei posti al personale interno in possesso del relativo titolo di studio ovvero titolo di studio previsto per l'area di provenienza e quattro anni di permanenza, senza demerito, nel 5° livello economico della 3ª area;

   d) 1ª area: corso concorso di formazione riservato agli interni per la copertura del 50 per cento delle disponibilità dell'organico dell'area. Concorso pubblico per il restante 50 per cento e per i posti non coperti con il corso concorso riservato agli interni. Alle predette selezioni possono partecipare anche i dipendenti dell'ente in possesso del relativo titolo di studio previsto per l'area di provenienza e con quattro anni di permanenza, senza demerito, nel 3° livello economico della 2ª area.;

4. Nel passaggio di area il personale proveniente dall'interno conserva la retribuzione individuale di anzianita' in godimento nella precedente area e livello economico.

5. I passaggi all'interno di ciascuna area si effettuano nei limiti delle esigenze organizzative dell' ente, secondo criteri definiti previa informazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, dopo i seguenti tempi minimi di permanenza, senza demerito, nel livello immediatamente inferiore:

1) 4ª area: ausiliaria e servizi
   - 2 anni: 9° livello
   - 3 anni: 8° livello

2) 3ª area: operativa
   - 3 anni: 7° livello
   - 4 anni: 6° livello

3) 2ª area: collaborazione
   - 3 anni: 5° livello
   - 4 anni: 4° livello

4) 1ª area: funzionari
   - 4 anni: 3° livello
   - 5 anni: 2° livello

ART. 41

(Inquadramento del personale in servizio)

1. Il personale della categoria tecnico-amministrativa e' inquadrato, con decorrenza giuridica dal 1° gennaio 1994, o dalla successiva data di assunzione, nelle aree e nei livelli economici del nuovo ordinamento, in base alla seguente tabella di equiparazione:

Preesistente Ordinamento		**Nuovo Ordinamento**		
Qualifica	Profilo	Area		Livello economico
1ª	Manutentore	4ª	Ausiliaria e servizi	9°
2ª	Commesso	4ª	Ausiliaria e servizi	7°
2ª	Autista	4ª	Ausiliaria e servizi	7°
3ª	Operatore	3ª	Operativa	5°
4ª	Assistente	2ª	Collaborazione	4°
4ª	Assistente/tecnico	2ª	Collaborazione	4°
4ª	Consollista	2ª	Collaborazione	4°
5ª	Collaboratore	2ª	Collaborazione	3°
5ª	Segretario di Alta Direzione	2ª	Collaborazione	3°
5ª	Programmatore	2ª	Collaborazione	3°
6ª	Funzionario	1ª	Funzionari	2°
6ª	Funzionario di informatica	1ª	Funzionari	2°
7ª	Quadro di amministrazione	1ª	Funzionari	1°
7ª	Quadro di informatica	1ª	Funzionari	1°

2. L'anzianita' posseduta nella qualifica di provenienza e' riconosciuta a tutti gli effetti nel livello economico di inquadramento del nuovo ordinamento.

CAPO II

Struttura della retribuzione

ART. 42

(Retribuzione base e accessoria)

1. La struttura della retribuzione del personale non dirigente si compone delle seguenti voci:

a) stipendio tabellare;
b) retribuzione individuale di anzianita', comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale di cui all'art. 9 del DPR n. 409/1991;
c) indennita' integrativa speciale.
d) retribuzione di posizione;
e) indennita' previste da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 47;
f) retribuzione di risultato e per le prestazioni aggiuntive.

2. Al personale, ove spettante, e' corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

3. La retribuzione base giornaliera si determina dividendo quella mensile per 22.

4. La retribuzione base oraria si determina dividendo quella mensile per 156.

5. Al personale sara' corrisposta, nella prima decade del mese di dicembre, una tredicesima mensilita' costituita dalle voci di retribuzione di cui al comma 1, lett. a), b) e c).
6. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di impiego in corso d'anno il personale ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilita' quanti sono i mesi di anzianita' maturata.
7. La frazione di mese pari o superiore a quindici giorni viene considerata mese intero; la frazione inferiore viene trascurata.

8. La retribuzione deve essere corrisposta entro il 25 di ogni mese.

9. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro dieci giorni dalla data di scadenza del periodo di paga, salvo il caso di comprovata necessita' e riconosciuta eccezionalita'.

10. Qualora il ritardo del pagamento superi i dieci giorni, decorrono di pieno diritto gli interessi nella misura del tasso legale.

ART. 43

(Stipendio)

1. I valori stipendiali annui lordi, di cui all'art. 7 del D.P.R. 8 novembre 1991 n. 409, comprensivi dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 del D.L. n. 384/1992, convertito con la legge n. 438/1992, sono rideterminati nei seguenti importi:

Area	Livelli	Stipendio per 12 mensilita' dall'1/1/95 al 31/12/95
1ª	1°	23.000.000
	2°	20.370.000
	3°	17.570.000
2ª	3°	17.570.000
	4°	15.660.000
	5°	14.060.000
3ª	5°	14.060.000
	6°	12.240.000
	7°	10.840.000
4ª	7°	10.840.000
	8°	9.500.000
	9°	8.500.000

2. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono l'indennita' di vacanza contrattuale, che pertanto cessa di essere corrisposta dal 1° gennaio 1995.

3. In attuazione di quanto stabilito dall'art. 72, comma 3 del d. lgs. n. 29 del 1993, con effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto, e' soppresso il meccanismo di automatico incremento della retribuzione previsto, sotto forma di maggiorazioni stipendiali in rapporto all'anzianita' di servizio, dall'art. 9, del D.P.R. n. 409 del 1991.

4. Gli importi delle maggiorazioni in godimento alla data di cui al comma 3 restano attribuiti. sotto forma di assegno personale non riassorbibile, utile ai fini del trattamento di previdenza e di quiescenza e della 13ª mensilità. La frazione della maggiorazione professionale maturata alla stessa data entra a far parte del predetto assegno a decorrere dalla medesima data.

ART. 44

(Retribuzione di posizione)

1. Ai dipendenti ai quali e' conferito un incarico di responsabile di ufficio o di coordinamento di aree organizzative e' corrisposta una retribuzione di posizione mensile pari al 12% dello

stipendio tabellare relativo al livello di inquadramento comprensivo della retribuzione individuale di anzianita'.

2. La retribuzione di cui al comma 1 viene ridotta in tutti i casi di riduzione o sospensione dello stipendio.

ART. 45

(Fondo per la retribuzione di risultato e per le prestazioni aggiuntive)

1. Al fine di aumentare la produttivita' degli uffici e la qualita' delle prestazioni, nonche' allo scopo di valorizzare la capacita' dei dipendenti e il loro contributo alla maggiore efficienza dell'ente, e' istituito il "fondo per la retribuzione di risultato e per le prestazioni aggiuntive" di cui al comma 1 dell'art. 42. Detto fondo e' costituito, per il biennio 1994-1995, dagli importi annui liquidati al personale a seguito dell'applicazione dell'art. 14 del DPR 409/1991, comma 1, nonchè dalle somme impegnate, per il medesimo personale, al 31 dicembre 1993, per indennita' di turno di cui agli artt. 27 del D.P.R. n. 509/79 e 8 del D.P.R. 267/87, per indennita' di funzione e speciale di cui all'art. 10 del D.P.R. n. 409/1991, per prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 12 del D.P.R. n. 409/1991, nonchè per indennità di rischio derivante da inquinamento acustico, incrementate di un importo pari al 2,7% del monte stipendi riferito al personale in servizio al 31/12/1993.

ART. 46

(Utilizzo del fondo per la retribuzione di risultato e le prestazioni aggiuntive)

1. Il fondo di cui all'art. 45 e' destinato alla erogazione di compensi al personale, secondo le disposizioni del presente articolo, per la realizzazione di piani, progetti ed altre iniziative individuati dall'ente in relazione agli obiettivi di rendimento e di risultato della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, con le modalita' di cui all'art. 5.

2. Il fondo e' finalizzato:

a) in via prioritaria, all'erogazione della retribuzione di risultato;
b) a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, connesse anche a carenza d'organico, nei limiti di cui all'art. 12 del D.P.R. n. 409/1991;
c) a remunerare gravose articolazioni dell'orario di lavoro, connesse, in particolare, all'apertura pomeridiana, per le esigenze degli utenti, degli uffici e delle strutture ed al funzionamento delle attrezzature informatiche;

d) all'attribuzione di compensi per l'esercizio di compiti che comportano oneri, o disagi particolarmente rilevanti, nonche' alla reperibilita' collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza;
e) all'attribuzione di una indennità di rischio derivante da inquinamento acustico;
f) a corrispondere la retribuzione di posizione di cui all'art. 44;
g) a corrispondere premi di qualita' della prestazione individuale finalizzati alla valorizzazione delle capacita' dei dipendenti e del loro contributo alla efficienza dell'ente.

ART. 47

(Altri emolumenti)

1. Ai centralinisti telefonici non vedenti e' corrisposta l'indennita' di mansione prevista dall'art. 9 della legge 29 marzo 1985, n. 113, successive modificazioni ed integrazioni.

ART. 48

(Trattamento di missione)

1. Per le missioni fuori del Comune sede di ufficio il trattamento di missione del personale non dirigente e' il seguente:

   a) rimborso a pie' di lista delle spese effettive di viaggio e trasporto, ivi comprese quelle per supplementi e/o per servizi obbligatori, con il mezzo piu' idoneo al miglior espletamento della missione (aereo per missioni in Italia e all'estero, treno in prima classe, vagone letto, altri mezzi pubblici disponibili). L'uso del taxi e' consentito nelle aree urbane e limitrofe per i trasferimenti da e per porti, aeroporti, stazioni ferroviarie e di altri mezzi pubblici e nei casi di svolgimento di attivita' di rappresentanza. Previa autorizzazione del dirigente della struttura organizzativa, e' consentito il noleggio di una autovettura, senza autista, di media cilindrata per spostamenti in missione ove sia mancante o disagevole la possibilita' di utilizzare mezzi pubblici. Nel caso di autorizzazione all'uso di auto propria, verra' corrisposta una indennita' chilometrica secondo le tabelle ACI riferite ad una percorrenza annua di 20.000 Km. e ad un'auto di media cilindrata;

   b) rimborso delle spese di vitto, nel limite di lire 110.000 giornaliere e di lire 60.000 per ogni singolo pasto. Tale misura e' rivalutata ogni anno sulla base degli indici ISTAT relativi al costo della vita;

   c) rimborso a pie' di lista delle spese di alloggio, nel limite dell'albergo di prima categoria od equiparati, compresa la 1ª colazione. In casi particolari (alberghi sedi di congresso, limitata disponibilita', facilitazioni tariffarie) sono riconosciute le spese effettivamente sostenute per l'alloggio. Il pernottamento e' riconosciuto anche in localita' diverse da quelle di missione, purche' giustificato da esigenze logistiche;

   d) per missioni, di durata non inferiore alle otto ore e fino a ventiquattro ore, e' corrisposta una diaria di L. 100.000 per il personale della 1ª area e di L. 80.000 per il restante. Per le missioni all'estero, per ogni giornata o frazione di giornata, compete l'indennità giornaliera spettante

per le missioni in Italia aumentata del 50%. La diaria e' ridotta di un terzo qualora il personale in missione chieda il rimborso delle spese di alloggio e/o vitto;

e) rimborso delle spese di assicurazione sulla vita per viaggi aerei per un massimale pari a 10 volte la retribuzione base annua lorda.

2. in caso di trasferta di durata superiore a 30 giorni consecutivi, il trattamento spettante per i giorni successivi e' pari all'80% dell'importo di cui alla precedente lettera d) del comma 1.

3. E' in facolta' dell'ente concordare direttamente con il personale inviato in missione, per periodi superiori a 30 giorni, per formazione ed aggiornamento una diaria in misura non superiore a quella prevista dai precedenti commi 1 e 2 e non inferiore al 60 per cento della medesima.

4. Al personale non dirigente, assegnato per esigenze di servizio presso organismi nazionali ed internazionali che operano nel campo dell'aviazione civile e della ricerca anche con sede fuori del territorio nazionale, spetta per l'intero periodo dell'assegnazione il rimborso delle spese di alloggio oltre ad una indennità di trasferta da £ 40.000 a £ 100.000 giornaliere per il personale della 1ª area e da £ 40.000 a £ 80.000 per il restante, da concordarsi direttamente con il dipendente interessato. Durante tale periodo il dipendente conserva l'intero trattamento economico base ed accessorio in godimento all'atto dell'assegnazione.

5. L'ente provvede alla copertura assicurativa di cui all'art. 6 del D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395, successive modificazioni ed integrazioni, secondo criteri e modalita' da definirsi di intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

6. Il trattamento di missione di cui ai precedenti commi 1 e 2 si applica alle missioni iniziate successivamente all'entrata in vigore del presente accordo.

7. Per le attività espletate nell'ambito del Comune sede di ufficio o di abituale dimora o residenza resta confermato il rimborso delle spese di viaggio e trasporto, di cui al comma 1, nonché quello per il buono pasto.

ART.49

(Trattamento economico di trasferimento)

1. Il dipendente trasferito d'ufficio ha diritto al seguente trattamento:

a) rimborso delle spese cui va incontro per se' e la famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonche' la spesa effettivamente sostenuta per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine per un periodo di due anni, oltre ad una indennita' una-tantum pari a quattro o due mensilita' della retribuzione base, rispettivamente, per il dipendente con carichi di famiglia o senza.

2. Il trasferimento a domanda non comporta la corresponsione delle somme previste dal precedente comma 1.

3. Il trattamento economico di trasferimento di cui al precedente comma 1 si applica ai trasferimenti aventi decorrenza 1° gennaio 1997.

ART. 50

(Effetti dei nuovi trattamenti economici)

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'art. 43 sono utili ai fini della 13ª mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e della misura dei contributi di riscatto.
2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall'applicazione dell'art. 43, sono computati ai fini del trattamento di pensione, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto.
3. La retribuzione di posizione di cui all'art. 44, sostituisce l'indennità di funzione di cui all'art. 10 del D.P.R. n. 409/1991, ed è utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di quiescienza.

ART. 51

(Verifica delle disponibilita' finanziarie complessive)

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del d. lgs. n. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dell'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora vengono certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

PARTE TERZA

TITOLO I

Norme finali e transitorie

CAPO I

ART. 52

(Norme transitorie per procedimenti disciplinari in corso)

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dalla previgente normativa.

ART. 53

(non ammesso al visto della Corte dei Conti)

ART. 54

(Servizi aziendali)

1. Al personale a tempo pieno continua ad essere attribuito un buono pasto giornaliero del valore di £ 19.000, quale prestazione sostitutiva di mensa, in relazione all'osservanza di un orario giornaliero ordinario non inferiore a sette ore e dodici minuti di prestazione lavorativa giornaliera, esclusa la pausa del pasto.
2. Il valore del buono pasto sarà rideterminato per mantenere inalterato il reale potere di acquisto del buono stesso.
3. Le attivita' culturali, ricreative e assistenziali sono gestite dall'organismo formato ai sensi dell'art. 11 della legge 20 maggio 1970 n. 300. Tale normativa prevede sia l'approvazione preventiva dei programmi di attivita', sia la possibilita' di verifiche contabili periodiche, sia l'approvazione dei bilanci consuntivi, corredati dell'indicazione delle specifiche destinazioni ai diversi programmi di attivita' delle risorse finanziarie.

ART. 55

(Trattamento di previdenza)

1. Le parti si impegnano ad incontrarsi, non appena sara' definito il quadro complessivo di riferimento per la previdenza integrativa, per esaminare le problematiche relative ad una organica revisione della normativa che in atto disciplina l'integrazione della pensione dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita', la vecchiaia e i superstiti al fine di consentire l'attuazione dell'istituto della previdenza complementare, introdotto dal d. lgs. n. 124 del 1993, successive modifiche ed integrazioni.

ART. 56

(non ammesso al visto della Corte dei Conti)

ART. 57

(Norma finale di rinvio)

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto continuano ad applicarsi, ai sensi dell'art. 72 del d. lgs. n. 29 del 1993, le vigenti norme di legge e quelle contenute nel regolamento i cui al DPR 8 novembre 1991, n. 409.

ART. 58

(Disapplicazioni)

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del d. lgs n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2 comma 2, o da quella specificatamente indicata nei vari articoli, sono inapplicabili, nei confronti del personale dell'area tecnico amministrativa, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate ed in particolare le seguenti disposizioni:
   a) informazione e forme di partecipazione: artt. 18 e 20 del DPR n. 13/1986; art. 16 del DPR n. 267/1987;
   b) pari opportunità: art. 16 del DPR 395/1988;
   c) forme di partecipazione: art. 23 della legge n. 70/1975;
   d) rappresentanze sindacali: art. 25 della legge n. 93/1983;
   e) procedure e raffreddamento dei conflitti: art. 5, commi 8 e 9, del DPR 267/1987; art. 21 lettera b) del DPR n. 13/1986;
   f) contratto individuale di lavoro: artt. 26 e 27 della legge n. 70/1975; DPCM 19 giugno 1986;
   g) tempo parziale: art. 1, comma 1, art. 2, comma 1, artt. 3, 4, 5, 6 del DPCM n. 117/1989; art. 4 del DPR n. 13/1986;
   h) permessi retribuiti: art. 9, comma 2, della legge n. 70//1975; artt. 37, 39 e 41 del DPR n. 3/1957; art. 4 del DPR n. 395/1988; art. 11 del DPR n. 13/1986; art. 2 del DPR n. 411/1976; art. 17 del DPR n. 509/1979; art. 24 del DPR n. 267/1987; art. 7 del DPR n.

494/1987; art. 3, commi da 37 a 42 della legge n. 537/1993; art. 22, commi da 22 a 26 della legge n. 724/1994;

i) assenze per malattia, permessi, congedi, e aspettative: art. 9, commi 1, 2 e 3 (fatta eccezione in quest'ultimo comma per gli istituti non disciplinati dal presente contratto) della legge n. 70/1975; artt. 36, 39 e 41 del DPR n. 3/1957; art. 4 del DPR n. 395/1988; norme della legge n. 537/1993 e della legge n. 724/1994 citate con riferimento alla precedente lettera h);

l) doveri del dipendente: art. 8, commi 1, 4, 5 della legge n. 70/1975;

m) sanzioni e procedure disciplinari: art. 78 del DPR 3/1957; art. 11 della legge n.70/1975; artt. 7 ed 8 del DPR n. 411/1976; artt. 19 e 21 del DPR 509/1979; art. 22 della legge n. 93/1983;

n) personale dell'area tecnico-amministrativa e inquadramento: artt. 3 e 5 del DPR n. 409/1991;

o) trattamento di missione e di trasferimento: art. 31 del DPR n. 411/1976; art. 29 del DPR n. 509/1979; art. 5 del DPR n. 395/1988; art. 15 del DPR n. 409/1991; art. 20 del DPR 43/1990;

p) materie oggetto di contrattazione decentrata a livello aziendale e a livello territoriale: art. 18 del DPR n. 409/1991;

q) assistenza legale e copertura assicurativa: artt. 19 e 20 del DPR n. 409/1991;

r) servizi pubblici essenziali e codice di autoregolamentazione: artt. 21 e 22 del DPR n. 409/1991;

s) orario di lavoro: artt. 7 e 8 del DPR 13/1986; art 7 del DPR n. 267/1987; art. 11 DPR n. 509/1979;

t) ferie: art. 9 della legge n. 70/1975; art. 16 del DPR 509/1979; art. 4 del DPR n. 395/1988;

u) fondo per il miglioramento dell'efficienza dell'ente art. 14, commi 2 e 3 D.P.R. 409/1991.

PERSONALE DELLA SECONDA QUALIFICA PROFESSIONALE

SEZIONE SECONDA

PARTE PRIMA

TITOLO I

Disposizioni Generali

ART. 59

(Campo di applicazione)

1. La presente sezione del contratto collettivo nazionale di lavoro si applica al personale della seconda qualifica professionale perito, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, iscritto all'apposito albo professionale, il quale risponde direttamente al legale rappresentante dell'ente dell'esercizio del mandato professionale conferito.

2. Tutte le materie riservate alla contrattazione sindacale in base a disposizioni di legge o regolamenti sono disciplinate dal presente contratto.

ART. 60

(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa e il biennio 1994 - 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2, del d. lgs. n. 29 del 1993, secondo le previsioni dell'art. 73, 5° comma dello stesso decreto legislativo.

3. L'ente da' attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne ha avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo nazionale.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale la piattaforma e' presentata tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali ne' procedono ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, al personale destinatario del contratto stesso sara' corrisposta la relativa indennita', secondo le scadenze e le modalita' previste dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica del contratto le parti assumeranno come punto di riferimento del negoziato anche lo scostamento tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Disposizioni Generali

ART. 61

(Obiettivi e strumenti)

1. La peculiare posizione del personale professionale destinatario del presente contratto, sottolinea l'esigenza di un sistema di relazioni sindacali tra l'ente e le organizzazioni sindacali orientato a favorire, nel rispetto delle prerogative professionali, il concorso responsabile e consapevole dei medesimi, con la loro opera, alla realizzazione degli obiettivi dell'ente per il miglioramento dell'attivita' istituzionale sotto il profilo del potenziamento dell'efficienza operativa e dell'accrescimento dei livelli di efficacia e di qualita'. In tale ottica le relazioni sindacali tra l'ente e le organizzazioni sindacali sono strutturate in modo da assicurare un ampio coinvolgimento della categoria anche nelle scelte di fondo e nelle decisioni che comunque incidono sull'identificazione degli obiettivi da perseguire.

2. Il sistema di relazioni sindacali definito nel presente titolo intende valorizzare, anche nella chiarezza delle procedure, i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione riconosciuti alle organizzazioni sindacali. Il quadro delle relazioni mira ad assicurare l'integrazione della risorsa professionale nel contesto unitario dell'ente, nella consapevolezza della peculiare rilevanza e criticita' della risorsa stessa ai fini dell'efficacia complessiva dell'azione amministrativa. A tal fine, attraverso i momenti di interazione non negoziali, e' garantita alla rappresentanze sindacali un'adeguata presenza nei momenti piu' significativi della vita istituzionale.

3. In coerenza con le linee indicate nei commi 1 e 2, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva: essa si svolge a livello nazionale ed a quello decentrato sulle materie ad esso attribuite, con i tempi e secondo le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 60, 62 e 63 del presente contratto, secondo le disposizioni dell'art. 73 del d. lgs. n. 29/1993. La piena e corretta applicazione del contratto collettivo nazionale e decentrato e' garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 70. In coerenza con il suo carattere privatistico, la contrattazione si svolge in conformita alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;

b) informazione: sua finalita fondamentale e' quella di rendere piu' trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali ogni qual volta se ne ravvisi la necessita' e l'opportunita e, in particolare, in tutti i casi in cui la legge o il presente contratto lo richiedono. Le informazioni sono normalmente fornite in forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalita' e forme diverse;

c) esame a seguito di informazione: esso si svolge sulle materie previste dall'art. 64, comma 2, del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali;

d) consultazione: essa viene attivata dall'ente tutte le volte che se ne ravvisi la necessita' e l'opportunita' e, in particolare, in tutti i casi e relativamente alle materie per cui le norme vigenti espressamente la prevedono. In tali casi l'ente, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalita' il parere dei soggetti sindacali;

e) partecipazione: essa si concretizza in momenti di confronto, di dibattito e di elaborazione comune per l'analisi di problematiche di ordine generale ovvero di portata piu' specifica e per la formulazione di osservazioni e proposte;

f) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative: sono finalizzate alla prevenzione e al raffreddamento della conflittualita' e si svolgono secondo le disposizioni di cui ai successivi artt. 70 e 71.

ART. 62

(Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato)

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernenti le specifiche materie indicate nell'art. 63 è avviata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

3. L'ente provvede a costituire la propria delegazione abilitata alla trattativa entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 60, comma 2, nonchè a convocare le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, per l'avvio del negoziato.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali attribuiti a tale livello.

5. Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, del medesimo, da parte del Direttore Generale e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. La sottoscrizione è autorizzata dal Consiglio di Amministrazione dell'ente. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi,

modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

ART. 63

(Livelli di contrattazione)

1. Il sistema di contrattazione e' strutturato su due livelli:
   a) il contratto collettivo nazionale;
   b) il contratto decentrato;

2. Il contratto decentrato si svolge sulle seguenti materie:

   a) i criteri generali e le modalità per l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione collegata ai risultati e alla realizzazione di specifici progetti, con definizione della relativa quota di risorse finanziarie;
   b) le modalita' e i termini per l'attribuzione del premio individuale per la qualita' della prestazione;
   c) i criteri generali e le modalità per l'attuazione della disciplina concernente l'attribuzione delle indennità d'impiego e aeronautica e relativi importi.
   d) le linee di indirizzo generale per l'attivita' di formazione ed aggiornamento;
   e) le linee di indirizzo e i criteri per l'applicazione della normativa relativa all'igiene, all'ambiente, alla sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
   f) criteri generali per la gestione delle attivita' socio-assistenziali per il personale;
   g) criteri per i trasferimenti d'ufficio o a domanda.

3. L'erogazione dei trattamenti incentivanti e' strettamente correlata ai risultati conseguiti nello svolgimento delle attivita', nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttivita' ed e' quindi perfezionata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati.

4. La contrattazione decentrata deve garantire il rispetto delle disponibilita' economiche stabilite a livello nazionale e non puo' comportare, ne', direttamente ne' indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto.

Capo II

Informazione e forme di partecipazione

ART. 64

(Informazione)

1) L'ente, nell'ambito della propria autonomia e ferma restando la distinzione dei ruoli e delle responsabilita', fornisce, alle rappresentanze sindacali delle organizzazioni di categoria firmatarie del presente contratto, informazioni in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione dal rapporto di lavoro.

2) Nelle seguenti materie individuate dal d. lgs. n. 29 del 1993 e dal presente contratto, l'ente fornisce un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:
a) articolazione dell'orario di lavoro;

b) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
c) verifica periodica della produttivita' degli uffici;
d) criteri generali di riorganizzazione degli uffici;
e) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
f) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
g) misure in materia di igiene, ambiente, prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro;
h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'amministrazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
i) programmi di formazione e aggiornamento professionale e relativi criteri di attuazione;
l) interventi in materia di pari opportunita';
m) sistemi di valutazione dell'attivita del personale professionale;
n) affidamento all'esterno di servizi di supporto dell'attività istituzionale;
o) criteri generali e i requisiti per i passaggi di livello economico e per il conferimento degli incarichi di coordinamento.

3) Nelle seguenti materie l'informazione e' successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:
- distribuzione complessiva dei carichi di lavoro delle strutture organizzative;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- distribuzione complessiva del fondo per la retribuzione di risultato e per il premio individuale per la qualità della prestazione;

Per l'informazione di cui al presente comma e' previsto almeno un incontro annuale, in relazione al quale l'ente fornisce tempestive e adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

4) Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'ente consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantita' e qualita' delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, l'ente assicura una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

5) L'articolazione dell'orario degli uffici deve armonizzare lo svolgimento delle attivita' con le esigenze complessive e generali degli utenti avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

ART. 65

(Esame)

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 64, comma 2, possono chiedere in forma scritta, ai sensi dell'articolo 10 del d. lgs. n. 29 del 1993, nell'ambito dei contenuti dell'informazione stessa, un incontro per l'esame delle materie di cui all'art. 64, comma 2.

2. Della richiesta di esame e' data notizia alle altre organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. L'esame si svolge in appositi incontri, che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla ricezione della richiesta. Nel periodo dedicato all'esame le parti si adeguano nei loro comportamenti, ai principi di responsabilita', correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine piu' breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame e' redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Restano ferme, nelle stesse materie, le prerogative dei dirigenti responsabili in ordine all'autonoma determinazione definitiva.

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame l'ente non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

ART. 66

(Pari opportunita')

1. Nel quadro delle leggi e delle normative comunitarie vigenti, in materia di pari opportunita' sono confermate tutte le disposizioni vigenti con particolare riferimento all'art. 33 del D.P.R. 8 maggio 1987, n. 267 e dell'art. 6 del D.P.R. 13 gennaio 1990, n. 43.

2. Le modalita' di attuazione delle misure di cui al comma 1 sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame con le procedure individuate dagli artt. 63 e 64 del presente contratto.

ART. 67
(Consultazione)

1. L'ente, con le modalita' previste dall'art. 61, comma 3, lett. d) procede alla consultazione:
   - delle organizzazioni sindacali in tutti i casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge o dal presente contratto;
   - del rappresentante per la sicurezza, nei casi previsti dall'art. 19 del d. lgs. n. 19 settembre 1994, n. 626.

ART. 68

(Forme di partecipazione)

1. Entro un mese dalla data di approvazione del presente contratto viene costituita una conferenza annuale formata da rappresentanti dell'ente e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Nell'ambito della predetta conferenza sono approfondite le problematiche riguardanti il ruolo professionale nel contesto istituzionale ed organizzativo dell'Ente. Essa costituisce anche l'occasione per verificare gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto. Inoltre in sede di presentazione dei bilanci preventivi e consuntivi essa ha il compito di esaminare le linee di indirizzo in materia di organizzazione e gestione con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali. La verifica può tradursi in proposte agli organi competenti.
2. A richiesta delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto sono istituite, senza oneri per l'ente, commissioni paritetiche composte da un numero uguale di

rappresentanti dell'ente medesimo e di appartenenti all'area professionale designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Il numero dei componenti e le modalità di designazione saranno definiti dall'ente d'intesa con le anzidette organizzazioni sindacali. Dette commissioni hanno il compito di verificare ed approfondire specifiche problematiche riguardanti il personale professionale. La verifica può tradursi in proposte agli organi competenti.

3. La conferenza e le commissioni di cui sopra non hanno natura negoziale.

ART. 69

(Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro)

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) previste dai protocolli di intesa A.R.A.N. - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994 ovvero le rappresentanze di cui alla successiva lettera b) sino alla costituzione della RSU. Resta ferma l'applicabilita' dell'art. 19 della legge 300/1970 per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto;

b) le rappresentanze sindacali del personale professionale, individuate ai sensi dell'art. 19 della legge 300 del 1970, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a).

2. Con separato accordo le parti concorderanno apposito protocollo d'intesa per redigere il regolamento per la costituzione della RSU entro il 31/12/1997. In via transitoria si conferma la disciplina attualmente vigente anche per quanto concerne il ruolo negoziale delle strutture sindacali aziendali, nonche' la disciplina relativa ai permessi sindacali che andrà ricontrattata entro il 31/12/1996 anche alla luce di quanto disposto dal decreto legge 10 maggio 1996 n. 254, convertito in legge 11 luglio 1996, n. 365:

Capo III

Norme finali

ART. 70

(Interpretazione autentica del contratto)

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel contratto collettivo nazionale, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte che richiede l'incontro invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d. lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

4. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgono controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, sottoscritto dal Direttore Generale dell'ente e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato. La sottoscrizione dell'interpretazione autentica è autorizzata dal Consiglio di Amministrazione dell'ente.

5. L'accordo di interpretazione autentica del contratto ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.

ART. 71

(Organismi di conciliazione)

1. Allo scopo di prevenire l'insorgenza di conflitti di lavoro riguardanti il personale professionale e di comporre quelli eventualmente in atto, le parti convengono sulla necessita' che appositi organismi di conciliazione vengano istituiti entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto nazionale d'intesa tra l'ente e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

ART. 72

(Contributi sindacali)

1. Il personale professionale ha la facolta' di rilasciare la delega a favore dell'organizzazione sindacale prescelta per la trattenuta di una quota mensile dello stipendio con cui operare il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dagli organi statutari competenti. La

delega e' rilasciata per iscritto ed e' trasmessa all'ente a cura del medesimo o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il personale professionale puo' revocare la delega in qualsiasi momento inoltrando la relativa comunicazione all'ente di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'ente sulle retribuzioni del personale professionale in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalita' concordate con l'ente stesso.

5. L'ente e' tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Costituzione del rapporto di lavoro

ART. 73

(Il contratto individuale di lavoro)

1. Il rapporto di lavoro e' costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale e' richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

a) data di inizio del rapporto di lavoro;
b) qualifica di assunzione e trattamento economico iniziale;
c) durata del periodo di prova;
d) sede di destinazione dell'attivita' lavorativa.

3. Il contratto individuale e' disciplinato dal contratto collettivo nazionale nel tempo vigente anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'ente prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni che regolano la costituzione del rapporto di lavoro e indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a sessanta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilita', deve dichiarare di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilita' richiamate dal presente contratto.

5. Qualora non venga presentata la documentazione di cui al comma 4 nel termine ivi previsto, l'ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

6. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere.

ART. 74

(Periodo di prova)

1. Il personale professionale assunto in servizio e' soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova e' sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto puo' essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 81, comma 2 .

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

5. Decorsa la meta' del periodo di prova ciascuna delle parti puo' recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso ne' di indennita' sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso dell'ente deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianita' dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresi' al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

8. Il periodo di prova puo' essere rinnovato o prorogato alla scadenza per un ulteriore periodo non superiore a tre mesi.

Capo II

Struttura del rapporto

ART. 75

(Orario di lavoro)

1. L'orario ordinario di lavoro e' di 36 ore settimanali e si articola di norma su cinque giorni.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio durante il quale il personale professionale assicura la propria disponibilità per lo svolgimento delle attività istituzionali organizzando i propri impegni di lavoro, anche esterni, in correlazione alle esigenze della struttura di appartenenza e dell'utenza.

3. La gestione dell'orario di lavoro e' improntata ai seguenti criteri di flessibilita':

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro. I diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;

b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore;

c) nel sistema di orario flessibile giornaliero deve essere garantita la presenza in servizio di tutto il personale in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale l'esigenza dell'utenza;

d) priorita' nell'impiego flessibile, purche' compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore del personale professionale in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e di quello impegnato in attivita' di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991; 1266;
e) prestazioni di lavoro effettuate al di fuori dell'orario di servizio o in giornate non lavorative che danno luogo a riposo compensativo;

4. L'osservanza dell'orario di lavoro è accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico.

ART. 76

(Ferie)

1. Il dipendente professionale ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al medesimo spetta l'intera retribuzione, prevista dall'art. 92, comma 1, lett., a), b), c), d), e) ed f).

2. La durata delle ferie, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro di cui al precedente art. 75, e' di 28 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. Il personale professionale assunto dopo la stipulazione del presente contratto ha diritto a 26 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, al personale di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. Al personale professionale sono altresi' attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della localita' in cui il personale professionale presta servizio, purche' ricadente in giorno lavorativo.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie e' determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni e' considerata à tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dipendente professionale che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 77 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 14. Costituisce specifica responsabilita' di ciascun dipendente professionale rispettare la programmazione delle ferie effettuata d'intesa con il dirigente responsabile della struttura, in modo da garantire la continuita' dell'attivita' professionale con riguardo alle esigenze di servizio.

9. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente professionale puo' frazionare le ferie in piu' periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovra' avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente professionale che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre. E' consentito altresì al dipendente professionale di fruire di mezze giornate di ferie.

10. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente professionale ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella localita' dalla quale e' stato richiamato, nonche' all'indennita' di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente professionale ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie prestabilito e non goduto anche nel caso in cui il personale medesimo non abbia iniziato il periodo di fruizione per motivate esigenze di servizio.

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie stesse saranno fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

12. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si siano protratte per piu' di tre giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. L'ente deve essere posto in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

13. Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie avverra' anche in deroga al termine di cui al comma 11.

14. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, l'ente procede al

pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui all'art. 92, comma 1, lett. a), b), c), d) e) ed f).

Capo III

Sospensioni della prestazione

ART. 77

(Permessi retribuiti)

1. Il personale professionale può assentarsi nei seguenti casi:
- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo: otto giorni all'anno;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado: tre giorni consecutivi per evento;
2. A domanda del personale professionale possono inoltre essere concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito anche frazionabili per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati.
3. Il personale professionale ha altresi' diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
4. I permessi di cui ai commi 1, 2 e 3 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianita' di servizio.
5. I predetti periodi di assenza non comportano riduzione del trattamento economico.
6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
7. Il personale professionale ha, altresi', il diritto di assentarsi, con diritto alla retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o di attuazione regolamentare relativa..
8. Nell'ambito delle disposizione della legge 11 agosto 1991, n. 266 nonche' dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attivita' di protezione civile, l'ente favorisce la partecipazione del personale alle attivita' delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

ART. 78

(Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità)

1. Al personale professionale si applicano le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e con le specificazioni contenute nei commi che seguono.
2. Per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro le lavoratrici madri hanno diritto alla conservazione del posto e alla corresponsione dell'intera retribuzione fissa mensile, nonchè al trattamento economico accessorio come determinato nell'art. 80, lett. a), comma 6.
3. Per i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, spetta il trattamento economico di cui al comma 2 nella misura intera e per la parte restante il 30% dello stesso trattamento. Dopo il compimento

del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi contemplati dal predetto art. 7, al comma 2, spettano alle lavoratrici madri - ovvero ai lavoratori padri che si avvalgano della facoltà prevista di fruirne in alternativa - trenta giorni di assenza retribuita ai sensi del comma 2 per ciascun anno.

4. Le assenze di cui al comma 3 possono essere fruite, nell'anno solare, cumulativamente con quelle previste dall'art. 77, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio

ART. 79

(Permessi brevi)

1. Al dipendente professionale che ne faccia richiesta può essere concesso il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla meta' dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente professionale e' tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

ART. 80

(Assenze per malattia)

1. Il dipendente professionale non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nei tre anni precedenti.

2. Al dipendente professionale che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi, senza diritto ad alcun trattamento economico, in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il personale professionale, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente puo procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al professionale l'indennita' sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti.

5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al dipendente professionale che si assenti per malattia e' il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza.

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

7. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque entro la fascia di flessibilita' del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il professionale e' tenuto a far pervenire tempestivamente e, comunque, non oltre la ripresa del servizio il certificato medico attestante lo stato di infermita' comportante l'incapacita' lavorativa.

8. L'ente può disporre il controllo della malattia secondo le modalita' stabilite dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Il dipendente professionale che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

10. Nel caso in cui l'infermita' derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilita' di terzi, il dipendente professionale e' tenuto a darne comunicazione all'ente, il quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da esso corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

11. Il dipendente professionale che durante l'assenza per malattia, ancorche' formalmente autorizzato in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, e' tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'ente, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacita' lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessita' di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazione e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente professionale e' tenuto a dare preventiva informazione all'ente, eccezione fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

12. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, nonchè a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto.

ART. 81

(Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio)

1. In caso di assenza per invalidita' temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro ovvero da malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente professionale ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto ai sensi dell'art. 80 commi 1 e 2 . In tali periodi al dipendente professionale spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 92, comma 1, lett. a), b), c), d), e) ed f) .

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dipendente professionale spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 80, comma 6, per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.

3. Restano ferme le vigenti disposizioni per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermita', per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilita' permanente.

Capo IV

Estinzione del rapporto di lavoro

ART. 82

(Cause di cessazione del rapporto di lavoro)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione gia' disciplinati dagli artt. 80 e 81, ha luogo:
   a) per compimento del limite di eta' previsto dalle norme applicabili in materia di previdenza e quiescenza;
   b) per dimissioni volontarie del dipendente;

ART. 83

(Obblighi delle parti)

1. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'ente.

2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'ente, quest'ultimo e tenuto a specificarne contestualmente la motivazione.

3. Nell'ipotesi di cui alla lettera a) del precedente articolo 82 la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'ente di dare

preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista salvo diversa volontà del dipendente.

ART. 84

(Recesso con preavviso)

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

anni di servizio	mesi di preavviso
fino a 5	2
oltre 5 e fino a 10	3
oltre 10	4

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione base e accessoria mensile, escluso il compenso per lavoro straordinario, per il periodo di mancato preavviso. L'ente ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio, sia durante il preavviso con il consenso dell'altra parte.

CAPO V

Norme disciplinari

ART. 85

(Doveri del dipendente)

1. Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'ente per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990 n. 241;
c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
d) nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7 agosto 1990 n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'ente, nonchè attuare le disposizioni dell'ente in ordine alla legge 4 gennaio 1968, n. 15, in tema di autocertificazione;
e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;
f) mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;
i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
m) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
n) non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'ente stesso in locali non aperti al pubblico;
p) comunicare all'ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonchè ogni successivo mutamento delle stesse;
q) in caso di malattia, dare tempestivamente comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza entro la fascia di flessibilità, salvo comprovato impedimento;
r) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'ente che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;
s) durante l'orario di servizio i commessi e gli autisti dovranno indossare un abito, fornito a spese dell'ente, di foggia uniforme recante la sigla o altri segni distintivi dell'ente medesimo.

ART. 86

(Sanzioni e procedure disciplinari)

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, dei doveri disciplinati nell'articolo 85 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto (censura);
c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione base;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione base e accessoria fino a dieci giorni;
e) licenziamento con preavviso;
f) licenziamento senza preavviso.

2. Il direttore generale, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può venire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione del debito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. Il direttore generale per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni adottate dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 87, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 87. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

10. Si rinvia all'art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993, per quanto concerne la costituzione di collegi arbitrali.

ART. 87

(Codice disciplinare)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento e rilevanza degli obblighi violati;
b) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
c) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'ente agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
d) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'ente, degli altri dipendenti e degli utenti, nonchè ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
e) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.

2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. La sanzione disciplinare, dal rimprovero scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso l'amministrazione, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;
c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali a lui affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'ente o di terzi;
e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300/70;
f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;
g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso, in tal ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o a terzi;
d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'amministrazione;
e) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;
f) testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;
g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro;
i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
l) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi;

6. La sanzione disciplinare nel licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:

a) recidiva plurima, per almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);
b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente ad essa affidati;
c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio nel rispetto dei criteri di cui all'art. **63**;
d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi;
e) persistente insufficiente rendimento ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacita' ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
f) responsabilita' penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravita' non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravita' tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

a) recidiva nella responsabilita' di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego e' stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

c) condanna passata in giudicato:

   1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;
   2) per gravi delitti commessi in servizio;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

8. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 86, comma 2, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione e' disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'amministrazione venga a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 86, comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. Il codice di cui al comma 10 deve essere pubblicato tassativamente entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 60 comma 2 e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

ART. 88

(Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare)

1. L'ente laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio e' valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 89

(Sospensione cautelare in caso di procedimento penale)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 87, commi 6 e 7.

3. L'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15 comma 1, della legge n. 19 marzo 1990, n. 55, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 87, commi 8 e 9.

6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione fondamentale e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, viene conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

Capo VI

Istituti di peculiare interesse

ART. 90

(Obiettivi e strumenti della formazione)

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono assunti dall'ente, come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali all'evoluzione delle specifiche discipline e dei relativi contesti di riferimento, nonche' ai mutamenti organizzativi e tecnologici interni, nell'obiettivo di arricchire il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dipendente professionale, in relazione alle responsabilita' attribuitegli, per la piu' efficace esplicazione dell'apporto professionale nell'interesse dell'ente.

2. L'ente definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione del personale professionale in relazione alle direttive impartite in materia dal Ministro per la Funzione Pubblica.

3. L'ente definisce le politiche di aggiornamento e formazione relative a ciascuna area professionale in conformita' alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, nel rispetto dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 63, anche in collaborazione con soggetti pubblici o societa' specializzate nel settore.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali e' considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Il dipendente professionale puo' partecipare, senza oneri per l'ente, per un periodo massimo annuale di quindici giorni a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalita' indicate nei commi 1 e 3. Al dipendente professionale puo' inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi.

6. Qualora riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dipendente professionale ai sensi del comma 5 con l'attivita' di servizio e l'incarico affidatogli, l'ente puo' concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

PARTE SECONDA

TITOLO I

Trattamento economico

Capo I

ART. 91

(Progressione economica della seconda qualifica professionale: perito)

1. La seconda qualifica professionale si sviluppa su quattro livelli economici di professionalita' secondo la declaratoria delle mansioni contenute nell'allegato 2 al D.P.R. n. 409/ 1991.
2. L'accesso dal dal 1° al 2° livello economico, dal 2° al 3° livello e dal 3° al 4° livello avviene nei limiti delle esigenze organizzative e funzionali dell' ente, correlate alla primaria necessità di assicurare misure di intervento adeguate per garantire sempre più avanzati livelli di sicurezza conseguibili attraverso l'acquisizione di una compiuta professionalità sulla base dell' articolazione dei livelli di professionalità delineati nel presente contratto, mediante selezione affidata ad apposita commissione. I tempi minimi per accedere alla selezione sono rispettivamente , di due, tre e cinque anni di permanenza, senza demerito, nel livello inferiore.
3. E' in facoltà dell' ente ridurre di un anno i tempi minimi di permanenza per l' accesso ai livelli superiori al primo, secondo criteri prestabiliti che valutino le esperienze e le capacità professionali già acquisite dal dipendente.
4. I criteri di selezione dovranno essere opportunamente prestabiliti dall'Ente e dovranno, altresì, prevedere, nell'ambito dei requisiti e degli elementi di valutazione per il passaggio di livello:

   a) la presenza di elementi di merito;
   b) il compimento di periodi minimi di anzianità di cui al precedente comma 2;
   c) il conseguimento delle conoscenze professionali richieste per l'assolvimento degli ulteriori compiti previsti nel livello superiore;
   d) il conseguimento delle capacità gestionali, organizzative e relazionali connesse al ruolo previsto nel livello superiore.

   Nella valutazione complessiva degli interessati saranno considerati anche i contesti organizzativi in cui l'attività è stata svolta.

5. Il dipendente professionale dichiarato per due volte non idoneo per il passaggio di livello, dalla commissione di cui al comma 2, puo' presentarsi alle successive selezioni con cadenza biennale. La presente disposizione decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto
6. Nell'arco della vigenza del presente contratto è attribuito al personale professionale, inserito nel quarto livello economico e che abbia maturato in detto livello almeno sei anni di anzianità, un livello differenziato nella misura di cui al successivo art. 93. L'attribuzione avviene, previa valutazione dei titoli professionali e di servizio da effettuarsi dalla commissione di cui al comma 3, sulla base della graduatoria di merito risultante e nei limiti delle disponibilità finanziarie stabilite annualmente in sede di ripartizione del fondo di cui al successivo art. 97.

Capo II

Struttura della retribuzione

ART. 92

(Retribuzione base ed accessoria)

1. La retribuzione del personale professionale disciplinato dalla presente sezione del contratto si articola nelle seguenti voci:
   a) stipendio tabellare;
   b) retribuzione individuale di anzianita', comprensiva delle maggiorazioni di cui all'art. 7, comma 2 del D.P.R. n. 409/1991;
   c) indennita' integrativa speciale.
   d) retribuzione di posizione;
   e) indennita' aeronautica;
   f) indennita' di impiego;
   g) retribuzione di risultato;
   h) premio individuale per la qualita' della prestazione.

2. Al personale ove spettante e' corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

3. La retribuzione base giornaliera si determina dividendo quella mensile per 22.

4. La retribuzione base oraria si determina dividendo quella mensile per 156.

5. Al dipendente professionale sara' corrisposta, nella prima decade del mese di dicembre, una tredicesima mensilita' costituita dalle voci di retribuzione di cui al comma 1, lett. a), b) e c).

6. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di impiego in corso d'anno il dipendente professionale ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilita' quanti sono i mesi di anzianita' maturata.

7. La frazione di mese pari o superiore a quindici giorni viene considerata mese intero; la frazione inferiore viene trascurata.

8. La retribuzione deve essere corrisposta entro il 25 di ogni mese.

9. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro dieci giorni dalla data di scadenza del periodo di paga, salvo il caso di comprovata necessita' e riconosciuta eccezionalita'.

10. Qualora il ritardo del pagamento superi i dieci giorni, decorrono di pieno diritto gli interessi nella misura del tasso legale.

ART. 93

(Stipendio)

1. I valori stipendiali tabellari annui, per dodici mensilità, della seconda qualifica professionale perito, di cui all'art. 7 del D.P.R. 8 novembre 1991, n. 409, comprensivi dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 del D.L. n. 384/1992, convertito con la legge n. 438/1992, sono rideterminati per il periodo 1° gennaio 1995-31 dicembre 1995, nelle seguenti misure:

   1° livello economico £ 18.645.000
   2° livello economico £ 22.600.000
   3° livello economico £ 27.120.000
   4° livello economico £ 31.600.000

2. Il valore annuo del livello differenziato, per dodici mensilita', di cui all'art. 91, comma 6, è di £. 2.000.000 per il 4° livello economico.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono l'indennita' di vacanza contrattuale.
4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del lgs. n. 29 del 1993, con effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto, e soppresso il meccanismo di automatico incremento della retribuzione previsto, sotto forma di maggiorazione stipendiali in rapporto all'anzianità individuale, previste dall'art. 7, comma 2, del D.P.R. n. 409 del 1991.

5. Gli importi delle maggiorazioni in godimento alla data di cui al comma 4 restano attribuiti sotto forma di assegno personale non riassorbibile, utile ai fini del trattamento di previdenza e di quiescenza e della 13ª mensilità. La frazione della maggiorazione stipendiale maturata alla stessa data entra a far parte del predetto assegno a decorrere dalla medesima data.

ART. 94

(Retribuzione di posizione)

1. Al personale della seconda qualifica professionale inserito nel 4° livello di professionalita' possono essere attribuiti incarichi di coordinamento di gruppi di lavoro o di programmi finalizzati.

2. A tali dipendenti verra' corrisposta una retribuzione di posizione pari al 6% dello stipendio di livello in godimento, comprensivo della retribuzione individuale di anzianita'.

3. Al finanziamento della retribuzione di posizione si provvede con il fondo di cui al successivo art. 96.

4. La retribuzione di cui al comma 2 viene ridotta in tutti i casi di riduzione o sospensione dello stipendio.

ART. 95

(Indennita' aeronautica e di impiego)

1. Al personale professionale riconosciuto idoneo al volo per l'attivita' istituzionale di controllo in volo continua ad essere corrisposta l'indennità aeronautica nelle misure in vigore al 30 Novembre 1995.

2. L'accertamento dell'idoneita' al volo e' fatto avendo a riferimento le modalita' previste dall'art. 27 e seguenti del D.P.R. 18 novembre 1988 n. 566 tenendo conto delle peculiari attivita' di controllo in volo espletate dal personale professionale, secondo criteri stabiliti dall'ente previa informazione ed eventuale esame alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. L'attivita' di volo svolta da ciascun dipendente professionale e' attestata nell'apposito libretto di volo.

4. Al personale professionale che svolge attività per esigenze di servizio oltre l'orario ordinario di lavoro e/o in condizioni disagiate continua ad essere corrisposta l'indennità d'impiego di cui all'art. 11 del D.P.R. n. 409/1991.

5. Per il finanziamento delle indennità di cui ai commi 1 e 4 è istituito, con decorrenza 1° dicembre 1995, apposito fondo costituito dalle somme impegnate nel 1995 per gli stessi titoli, rivalutate del 4,7%.

6. In sede di contrattazione decentrata saranno definiti i criteri e le modalità per l'attribuzione delle suddette indennità con possibilità di rivalutazione delle stesse entro i limiti delle risorse finanziarie di cui al comma 5.

ART. 96

(Fondo per la retribuzione di risultato)

1. Al fine di aumentare la produttivita' degli uffici, nonche' allo scopo di valorizzare le capacita' del personale professionale, e' istituito il "fondo per la retribuzione di risultato". Detto fondo è costituito, per il biennio 1994 - 1995, dagli importi annui liquidati al personale della seconda qualifica professionale, a seguito dell'applicazione dell'art. 14 del D.P.R. n. 409/1991, comma 1, incrementati di un importo pari al 1,12% del monte stipendi riferito al medesimo personale in servizio al 31 dicembre 1993.

ART. 97

(Utilizzo del fondo per la retribuzione di risultato)

1. Il fondo di cui all'art. 96 e' finalizzato essenzialmente a remunerare i risultati conseguiti da ciascun dipendente professionale sulla base della verifica del grado di realizzazione di obiettivi predeterminati dall'ente e/o dei risultati raggiunti nell'espletamento dell'attività nell'ambito di

piani e programmi, nel rispetto dei criteri predefiniti in sede di contrattazione decentrata a norma dell'art. 63, comma 2, lett. a).

2. Una quota di detto fondo stabilita annualmente con la contrattazione decentrata di cui all'art. 63, in misura comunque non superiore all'8%, e' destinata al finanziamento dei livelli differenziati previsti dall'art. 91.

3. I criteri che regolano l'attuale compenso incentivante la produttività, di cui all'art. 14 del D.P.R. 409/1991, continuano a produrre i loro effetti sino alla data di decorrenza della operatività del fondo di cui all'art. 96 secondo la disciplina che sarà al riguardo stabilita nell'ambito del contratto decentrato.
4. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto che possono chiedere un incontro al riguardo con l'ente per l'esame dell'argomento a norma dell'art. 65.

ART. 98

(Premio individuale per la qualita' della prestazione)

1. Allo scopo di valorizzare l'apporto del personale professionale alla maggiore efficienza dell'ente ed il suo contributo al costante miglioramento della qualita' dei servizi resi in condizioni di economicita', e' istituito, a decorrere dal 1° gennaio 1996, il premio individuale per la qualita' della prestazione.

2. La misura del premio individuale per la qualita' della prestazione non puo' essere superiore ad una mensilita' della retribuzione di cui all'art. 92, lett. a), b) e c).
Detto premio e' limitato ad un massimo del 12 per cento del personale professionale in servizio al primo gennaio dell'anno di riferimento, secondo modalità e termini definiti dalla contrattazione decentrata ai sensi del precedente art. 63.
3. Le fonti di finanziamento per l'erogazione del premio di cui al comma 1 sono:
a) le economie conseguite in sede di attribuzione della retribuzione di risultato di cui al precedente art. 97;
b) lo 0,5% delle economie di gestione conseguenti a riduzioni delle spese per acquisizione di beni o servizi eventualmente realizzate, per effetto dell'ottimale utilizzazione delle risorse a disposizione; tali economie, in presenza di disavanzo di amministrazione, sono utilizzabili solo a fronte di iniziative che producono la riduzione di detto disavanzo.

4. La riduzione delle spese di cui al comma 3, lett. b), e' determinata ponendo a raffronto le risultanze complessive dell'esercizio finanziario di riferimento, quali risultano al 31 dicembre di ciascun anno, con quelle del bilancio consuntivo dell'anno precedente deliberato dall'ente.
5. Ai fini dell'attribuzione del premio individuale i principali fattori di valutazione, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate dall'ente, sono:

a) per i professionali in genere:

- capacita' dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilita' alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni;
- grado di conseguimento degli obiettivi eventualmente assegnati;
- qualita' dell'apporto personale specifico;
- contributo all'integrazione e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalita' operative;
- capacita' dimostrata nell'assolvere ai compiti istituzionali, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione.

b) per i professionali coordinatori di gruppi di lavoro e programmi, in particolare:
- capacita' dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttivita', attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonche' mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
- capacita' di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi promuovendo la qualita' dei servizi;
- capacita' dimostrata dal coordinatore nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale.

6. L'erogazione del premio individuale per la qualita' della prestazione avviene a consuntivo annuale.
7. I risultati generali nell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle organizzazioni sindacali rappresentative dei professionali che possono chiedere un incontro al riguardo con l'ente.

ART. 99

(Trattamento di missione)

1. Per le missioni fuori del Comune sede di ufficio il trattamento di missione del personale professionale e' il seguente:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio e trasporto, ivi comprese quelle per pedaggi autostradali, supplementi e/o per servizi obbligatori, con il mezzo piu' idoneo al miglior espletamento della missione: aereo per missioni in Italia e all'estero, treno e nave in prima classe, vagone letto singolo, altri mezzi pubblici disponibili. L'uso del taxi e' consentito nelle aree urbane e limitrofe per i trasferimenti da e per porti, aeroporti, stazioni ferroviarie e di altri mezzi pubblici e nei casi di svolgimento di attivita' di rappresentanza. Previa autorizzazione del dirigente della struttura organizzativa, e' consentito il noleggio di una autovettura, senza autista, di media cilindrata per spostamenti in missione ove sia mancante o disagevole la possibilita' di utilizzare mezzi pubblici. Nel caso di autorizzazione all'uso di auto propria, verra' corrisposta una indennita' chilometrica secondo le tabelle ACI riferite ad una percorrenza annua di 20.000 Km. e ad un'auto di media cilindrata, nonche' il rimborso della spesa sostenuta per il parcheggio della propria auto presso le aree aeroportuali nell'ipotesi di missioni che prevedono l'utilizzo del mezzo aereo.

b) rimborso delle spese di vitto, nel limite di lire 110.000 giornaliere e di lire 60.000 per ogni singolo pasto. Tale misura e' rivalutata ogni anno sulla base degli indici ISTAT relativi al costo della vita;

c) rimborso delle spese di alloggio, nel limite dell'albergo di prima categoria od equiparati, o del residence per missioni continuative superiori a 20 giorni, compresa la 1ª colazione. In casi

particolari, alberghi sedi di congresso, limitata disponibilita', facilitazioni tariffarie, sono riconosciute le spese effettivamente sostenute per l'alloggio. Il pernottamento e' riconosciuto anche in localita' diverse da quelle di missione, purche' giustificato da esigenze logistiche.

d) una indennita' di trasferta di £ 4.200 per ogni ora di missione. Detta indennita' non compete per missioni espletate entro 15 Km dalla sede di ufficio o di abituale dimora o residenza ed e' ridotta a £ 3.400 per quelle espletate in localita' oltre i 15 Km e fino a 40 Km. Per le missioni all'estero, per ogni giornata o frazione di giornata, compete l'indennità giornaliera spettante per le missioni in Italia aumentata del 50%. La diaria e' ridotta di un terzo qualora il personale in missione chieda, il rimborso delle spese di alloggio e/o vitto;

e) rimborso delle spese di assicurazione sulla vita per viaggi aerei per un massimale pari a 10 volte la retribuzione di cui all'art. 92, commi 1, lett. a), b), e c).

2. In caso di trasferta di durata superiore a 30 giorni consecutivi, l'indennita' di trasferta spettante per i giorni successivi e' pari all'80% dell'importo di cui alla precedente lettera d) del comma 1.

3. E' in facolta' dell'ente concordare direttamente con il personale professionale inviato in missione, per periodi superiori a 30 giorni, per formazione ed aggiornamento una diaria in misura non superiore a quella prevista dai precedenti commi 1 e 2 e non inferiore al 60 per cento della medesima.

4. Al personale professionale, assegnato per esigenze di servizio presso organismi nazionali ed internazionali che operano nel campo dell'aviazione civile e della ricerca anche con sede fuori del territorio nazionale, spetta per l'intero periodo dell'assegnazione il rimborso delle spese di alloggio oltre ad una indennita' di trasferta da £. 40.000 a £ 100.000 giornaliere da concordarsi direttamente con il dipendente interessato. Durante tale periodo il dipendente conserva l'intero trattamento economico base ed accessorio in godimento all'atto dell'assegnazione.

5. L'ente provvede alla copertura assicurativa di cui all'art. 6 del D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395, successive modificazioni ed integrazioni, secondo criteri e modalita' da definirsi di intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

6. Il trattamento di missione di cui ai precedenti commi 1 e 2 si applica alle missioni iniziate successivamente all'entrata in vigore del presente accordo.
7. Per le attività espletate nell'ambito del Comune sede di ufficio o di abituale dimora o residenza resta confermato il rimborso delle spese di viaggio e trasporto, di cui al comma 1, nonche' quello per il buono pasto.

ART. 100

(Trattamento economico di trasferimento)

1. Il personale professionale trasferito d'ufficio ha diritto al seguente trattamento:

a) rimborso delle spese cui va incontro per se' e la famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonche' della spesa effettivamente sostenuta per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine per un periodo di due anni, oltre ad una indennita' una-tantum

pari a quattro o due mensilita' della retribuzione di cui all'art. 92, comma 1, lett. a),b), c) e d), rispettivamente, per il dipendente con carichi di famiglia o senza.

2. Il trasferimento a domanda non comporta la corresponsione delle somme previste dal precedente comma 1.

3. Il trattamento economico di trasferimento di cui al precedente comma 1 si applica ai trasferimenti aventi decorrenza dal 1° gennaio 1997.

ART. 101

(Effetti dei nuovi trattamenti economici)

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'art. 93 sono utili ai fini della 13ª mensilità, dei trattamenti di pensione e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e della misura dei contributi di riscatto.

2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall'applicazione dell'articolo 93, sono computati ai fini pensionistici, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto.

ART. 102

(Verifica delle disponibilita' finanziarie complessive)

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del d. lgs. n. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dell'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora vengono certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

PARTE TERZA

TITOLO I

Norme finali e transitorie

Capo I

ART. 103

(Norme transitorie per procedimenti disciplinari in corso)

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dalla previgente normativa.

ART. 104

(Disposizioni comuni al personale tecnico-amministrativo)

1. Si applica al personale della seconda qualifica professionale la disciplina prevista, nella sezione prima del presente CCNL, per il personale tecnico amministrativo per quanto concerne:

a) diritto allo studio;
b) tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
c) abbattimento delle barriere architettoniche;
d) lavoratori tossico dipendenti;
e) *(non ammesso al visto della Corte dei Conti)*;
f) servizi aziendali;
g) previdenza complementare.

2. Si applica al personale della seconda qualifica professionale la disciplina prevista per il personale della prima qualifica professionale (ingegneri) per quanto concerne:

a) tutela legale e assicurazioni;
b) brevetti e abilitazioni di volo;
c) indumenti di lavoro.

ART. 105

(Norma finale di rinvio)

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto continuano ad applicarsi, ai sensi dell'art.72 del d. lgs. n.29 del 1993, le vigenti norme di legge e quelle contenute nel regolamento di cui al D.P.R. 8 novembre 1991, n. 409.

ART. 106
(Disapplicazioni)

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del d. lgs n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 60 comma 2, o da quella specificatamente indicata nei vari articoli, sono inapplicabili, nei confronti del personale della seconda qualifica professionale, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate ed in particolare le seguenti disposizioni:

a) informazione e forme di partecipazione: artt. 18 e 20 del DPR n. 13/1986; art. 16 del DPR n. 267/1987;
b) pari opportunità: art. 16 del DPR 395/1988;
c) forme di partecipazione: art. 23 della legge n. 70/1975;
d) rappresentanze sindacali: art. 25 della legge n. 93/1983;
e) procedure e raffreddamento dei conflitti: art. 5, commi 8 e 9, del DPR 267/1987; art. 21 lettera b) del DPR n. 13/1986;
f) contratto individuale di lavoro: artt. 26 e 27 della legge n. 70/1975; DPCM 19 giugno 1986;
g) permessi retribuiti: art. 9, comma 2, della legge n. 70//1975; artt. 37, 39 e 41 del DPR n. 3/1957; art. 4 del DPR n. 395/1988; art. 11 del DPR n. 13/1986; art. 2 del DPR n. 411/1976; art. 17 del DPR n. 509/1979; art. 24 del DPR n. 267/1987; art. 7 del DPR n. 494/1987;
h) assenze per malattia, permessi, congedi, e aspettative: art. 9, commi 1, 2 e 3 (fatta eccezione in quest'ultimo comma per gli istituti non disciplinati dal presente contratto) della legge n. 70/1975; artt. 36, 39 e 41 del DPR n. 3/1957; art. 4 del DPR n. 395/1980;
i) doveri del dipendente: art. 8, commi 1, 4, 5 della legge n. 70/1975;
l) sanzioni e procedure disciplinari: art. 78 del DPR 3/1957; art. 11 della legge n.70/1975; artt. 7 ed 8 del DPR n. 411/1976; artt. 19 e 21 del DPR 509/1979; art. 22 della legge n. 93/1983;
m) personale dell'area professionale e inquadramento: artt. 4 e 6 del DPR n. 409/1991 limitatamente al personale della seconda qualifica professionale;
n) trattamento di missione e di trasferimento: art. 31 del DPR n. 411/1976; art. 29 del DPR n. 509/1979; art. 5 del DPR n. 395/1988; art. 15 del DPR n. 409/1991; art. 20 del DPR 43/1990;
o) materie oggetto di contrattazione decentrata a livello aziendale e a livello territoriale: art. 18 del DPR n. 409/1991;
p) assistenza legale e copertura assicurativa: artt. 19 e 20 del DPR n. 409/1991;
q) servizi pubblici essenziali e codice di autoregolamentazione: artt. 21 e 22 del DPR n. 409/1991;
r) orario di lavoro: artt. 7 e 8 del DPR 13/1986; art 7 del DPR n. 267/1987; art. 11 DPR n. 509/1979;
s) ferie: art. 9 della legge n. 70/1975; art. 16 del DPR 509/1979; art. 4 del DPR n. 395/1988;
t) fondo per il miglioramento dell'efficienza dell'ente art. 14, commi 2 e 3 , D.P.R. 409/1991.

ALLEGATO A

DECLARATORIA DELLE MANSIONI DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

4ª Area: Ausiliaria e servizi

- 9° livello

Personale che svolge mansioni di tipo manuale che non richiedono una particolare conoscenza tecnico-pratica quali quelle di carico e scarico anche dei mezzi di trasporto.
Effettua operazioni di distribuzione, smistamento trasporto e imballaggio di materiale.
Utilizza attrezzature e macchine di uso semplice, provvede alla piccola manutenzione.

Profili professionali: Manutentore, fattorino, usciere.

- 8° livello

Personale che disimpegna mansioni che, per loro natura, richiedono conoscenze elementari derivanti dal tirocinio o esperienza nel ruolo e che svolge la propria attivita' applicando disposizioni ricevute.
Mansioni del livello precedente.

Profili professionali: Fattorino, usciere o commesso.
Addetto alla portineria.
Addetto al confezionamento, al trasporto ed alla consegna di corrispondenza e pacchi.
Addetto al prelievo ed all'inoltro della corrispondenza.
Addetto all'anticamera.
Addetto alla distribuzione, smistamento, trasporto fascicoli, documenti, materiale ed oggetti vari di ufficio.
Addetto a commissioni all'esterno anche con l'uso di motoveicoli.
Addetto a macchine e apparecchiature che comportano manovra elementare delle quali ove necessario cura la semplice pulizia.
Portavalori.
Addetto alle scorte di materiale di piccola utilita' e pulizia.
Addetto alla conduzione di autoveicoli e motori.

- 7° livello

Personale che disimpegna mansioni tecnico-manuali anche di carattere amministrativo-contabile, che per loro natura richiedono conoscenze non specialistiche.
Mansioni del livello precedente

Profili professionali: Addetto al centralino telefonico.
Addetto alla riproduzione di documenti con uso di macchine a riproduzione, duplicazione, offset e altre apparecchiature elettroniche.
Addetto all'affrancatrice automatica.
Autista addetto alla conduzione di autoveicoli destinati al trasporto di persone e cose, di cui cura la piccola manutenzione e la normale efficienza.

3ª Area: Operativa

- 7° livello

Personale che svolge attivita' operative di natura tecnico-specialistica di carattere esecutivo nei settori di lavoro amministrativo, contabile, di supporto tecnico relativo a schedatura, archiviazione e classificazione di documenti e materiali di impiego anche attraverso l'utilizzo di strumenti tecnici ed informatici, nonchè preparazione e spedizione di corrispondenza, plichi, ecc.

Svolge prestazioni specialistiche di natura semplice in relazione all'utilizzo di apparecchiature di riproduzione, anche a stampa, e di trasmissione di dati e informazioni compreso l'uso di centralini telefonici complessi.

Profili professionali: Operatore al terminale.
Archivista e protocollista.
Addetto alla biblioteca.
Altri profili equivalenti non espressamente elencati.

- 6° livello

Personale che svolge attivita' nel settore tecnico amministrativo secondo procedure definite. Acquisisce e controlla dati e notizie, ne effettua la registrazione e ne predispone gli adempimenti relativi. Esegue contabilizzazioni, svolge attivita' di registrazione, codificazione, verifica e aggiornamento della documentazione.

Svolge attivita' inerenti fasi preliminari di studi e ricerche

Mansioni del livello precedente

Profili professionali: Addetto alla biblioteca.
Operatore di sistemi informatici.
Altri profili equivalenti non espressamente elencati.

- 5° livello

Personale che svolge, sulla base di norme, procedure o prassi stabilite, in via continuativa, ancorche' non prevalente, attivita' impiegatizia di natura tecnica e/o amministrativa espletate anche mediante l'impiego di terminali e sistemi di videoscrittura che non comportano particolari valutazioni di merito e che presuppongono conoscenze specifiche o qualificazioni professionali di mestiere.

Mansioni del livello precedente

Profili professionali: Addetti alla segreteria di strutture semplici
Cassiere-economo
Operatore addetto alla gestione di banche dati
Altri profili equivalenti non espressamente elencati

2ª Area: Collaborazione

- 5° livello

Personale che svolge anche con l'impiego di terminali e sistemi computerizzati attivita' istruttoria di tipo amministrativo, contabile le quali presuppongono una applicazione concettuale ed una valutazione di merito dei casi concreti nonche' l'interpretazione di istruzioni operative e conoscenze professionali.

Profili professionali: Assistente amministrativo e tecnico.
Cassiere-economo.
Consollista.
Segretario.
Altri profili professionali non espressamente elencati.

- 4° livello

Personale in possesso di preparazione teorica e capacita' professionale tale da consentire di collaborare con i responsabili della struttura nella quale e' inserito, compie atti istruttori nelle materie di competenza; puo' essere delegato a partecipare in veste di segretario a commissioni e a gruppi di lavoro.

Esplica le funzioni assegnate con assunzione di iniziativa nell'ambito delle direttive impartite dal responsabile della struttura nella quale e' inserito.

Mansioni del livello precedente

Profili professionali: Assistente amministrativo e tecnico.
Addetto ad attivita' di programmazione semplice, di salvataggio dati e di gestione reti informatiche.
Segretario.
Atri profili professionali non espressamente elencati.

- 3° livello

Personale che svolge attivita' di collaborazione istruttoria che nell'ambito di prescrizioni generali presuppongono capacita' di valutazione perseguimento dei risultati, capacita' di decisione, di proposta e di individuazione dei procedimenti necessari soluzione dei casi esaminati e delle concrete situazioni di lavoro alla

Mansioni del livello precedente

Profili professionali: Collaboratore.
Programmatore.
Segretario di alta direzione.
Traduttore in lingue estere.
Altri profili professionali non espressamente elencati.

1ª Area: Funzionari

- 3° livello

Personale che nell'ambito di indirizzi generali attua con piena autonomia programmi in materia tecnico-amministrativa ed economico-finanziaria, finalizzata al raggiungimento di obiettivi predeterminati; svolge attivita' di studio, di programmazione e controllo anche dirette all'organizzazione e razionalizzazioni delle procedure e delle nuove tecniche e metodologie di lavoro, nonche' delle procedure relative al trattamento automatico delle informazioni. Puo' assumere la responsabilita' di uffici o settori della struttura organizzativa.

Profili professionali: Funzionario di amministrazione e di informatica.
Funzionario dell'ufficio stampa e pubbliche relazioni.
Altri profili professionali non espressamente elencati.

- 2° livello

Personale che cura la programmazione, l'organizzazione e il controllo di specifiche aree di attivita', assume la responsabilita' di progetti interfunzionali e/o di uffici, mediante l'utilizzo nel settore di appartenenza di capacita' tecniche e professionali ai piu' elevati livelli di qualificazione.

Mansioni del livello precedente

Profili professionali: Funzionario di amministrazione preposto alla formulazione, organizzazione e gestione di analisi e controllo di fatti amministrativi e di progetti di natura economica, formativa e giuridico-legislativa.
Analista di centro elettronico.
Altri profili professionali non espressamente elencati.

- 1° livello

Personale in possesso di un elevato grado di preparazione teorica e capacita' tecnico professionale con una consistente e differenziata esperienza tecnico-pratica che svolge funzioni che richiedono alto grado di autonomia e di responsabilita', nonche' dimostrate doti di capacita' di coordinamento delle attivita' proprie di una struttura complessa alla quale sovrintende, operando nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti.

Sostituisce il dirigente delle strutture amministrative in caso di assenza o di impedimento del medesimo.

Mansioni del livello precedente.

Profili professionali: Quadro del personale.
Quadro di informatica.
Quadro di amministrazione.

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

(approvato con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica del 31 marzo 1994. Registrato dalla Corte dei Conti in data 22.4.94 e pubblicato sulla G. U. - n. 149, serie generale - in data 28.6.94)

Art. 1.
Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealta', imparzialita' che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonche' i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.
2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilita' penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.
3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilita' disciplinare.
4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.
5. Il dirigente dell'ufficio e' responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2.
Principi

1. Il comportamento del dipendente e' tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.
2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialita' dell'amministrazione.
3. Nell'espletamento del propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli e' affidato.
4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantita' di tempo e di energie allo svolgimento del propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo piu' semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilita' connesse al propri compiti.
5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attivita' inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.
7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilita' e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui cio' non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3.
Regali e altre utilita'

1. Il dipendente non chiede, per se' o per altri, ne' accetta, neanche in occasione di festivita', regali o altre utilita', salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attivita' inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non offre regali o altre utilita' a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi, non chiede, ne' accetta, per se' o per altri, regali o altre utilita' da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4.
Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.
2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorche' le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, ne' si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.
3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.
4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, ne' li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5.
Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attivita' o nelle decisioni inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attivita' o decisioni inerenti all'ufficio.
3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonche' le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.
4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attivita' politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovra' dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attivita' inerenti all'ufficio.

Art. 6.
Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attivita' possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialita' dell'amministrazione.
2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attivita' possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialita' dell'amministrazione.
3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilita' alle sue spese elettorali.
4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.
5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:
   a) di individui di cui egli sia commensale abituale;
   b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;
   c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;
   d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, societa' o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.
6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.
7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7.
Attivita' collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attivita' che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attivita' inerenti all'ufficio.
4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilita' per prestazioni alle quali e' tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8.
Imparzialita'

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parita' di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta ne' accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorche' provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalita' di partecipazione all'attivita' amministrativa.
3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta ne' tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non e' conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.
4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.
5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione ne' chiede o accetta che altri lo facciano.
6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, ne' tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non e' conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art. 9.
Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilita' che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona ne' fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora cio' possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10.
Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda ne' delega ad altri dipendenti il compimento di attivita' o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non puo' assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.
3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.
4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, ne' elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.
6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
7. Il dipendente non accetta per uso personale, ne' detiene o gode a titolo personale, utilita' che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11.
Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantita' di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela del diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attivita', o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valutera' l'opportunita' di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.
3. Il dipendente non prende impegni ne' fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se cio' possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialita'.
4. Nella redazione del testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12.
Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, ne' corrisponde o promette ad alcuno utilita' a titolo di intermediazione, ne' per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attivita' relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio e' coinvolto in queste attivita', dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13.
Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale e' preposto, in relazione agli standard di qualita' e di quantita' dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione e' resa con particolare riguardo alle finalita' di parita' di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalita' dei servizi e sui livelli di qualita', agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerita' delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14.
Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio del Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonche' da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

- omissis -

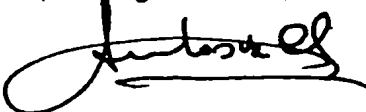
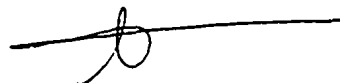
Dichiarazione a verbale

La sottoscritta Confederazione stipula il presente contratto ai soli fini di conservare la possibilità di intervento nelle fasi successive di attuazione del medesimo.

In particolare sottolinea le parti del CCNL relative al personale non dirigente ritenete illegittime o in contrasto con le norme di deontologia professionale per i periti iscritti ai rispettivi collegi professionali.

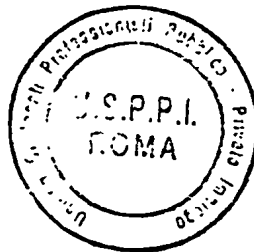
1. *Sez.I Art.40 Comma 3/Art. 41*

   Illegittimo per assenza dei requisiti del diploma di laurea per l'accesso all'area apicale. Non sono previsti i richiesti titoli di studio per l'accesso alle varie aree.

2. ***Sez.II Art.91 Comma 2 - Progressione economica***
   Illegittima la modalità di passaggio di livello (per selezione) perché in contrasto con la deontologia professionale.
   Inoltre non si condivide la previsione dei passaggi di livello "in relazione alle esigenze e di funzionalità dell'Ente" in quanto incompatibile con la qualifica unica del ruolo professionale nella quale la progressione economica consegue allo sviluppo di capacità professionali nell'esercizio di mansioni equivalenti. La formulazione proposta configura procedure concorsuali incompatibili con la qualifica unica del ruolo professionale.

3. ***Art.95 -Indennità aeronautica-***
   Non si condivide l'introduzione dell'indennità aeronautica in un fondo perché lesivo dei diritti economici del personale in quanto trattasi di violazione della normativa in vigore, che prevede, a favore del personale medesimo, l'equiparazione economica agli ufficiali assegnati a reparti sperimentali di volo di cui all'art.5 delle legge 5 Maggio 1976 n.187 e successive modificazioni ed integrazioni.
   Inoltre omessa la dichiarazione congiunta, relativa alle modalità di accertamento dell'idoneità al volo, fondamentale e pregiudiziale per l'accettazione dell'articolo concordata nel corso delle trattative.

Per quanto sopra l'USSPI si riserva ogni iniziativa giurisdizionale per eliminare le parti del contratto ritenute illegittime o in contrasto con le norme di deontologia professionale.

Roma 15 Gennaio 1997

Confederazione USPPI
(Dott. Ing. O.Amato)

U.S.P.P.I. ROMA

O.S. AIPRAI/CUSPP
(Dott. Ing. E.Guccini)

97A6873

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 febbraio 1997.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del RAI relativo al biennio economico 1996/1997, concordato in data 15 gennaio 1997 con le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP e USPPI.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto l'art. 73, comma 5, del predetto decreto legislativo n. 29/1993, in base al quale i rapporti di lavoro delle aziende e gli enti di cui alle leggi 26 dicembre 1936, n. 2174 e successive modificazioni ed integrazioni, 13 luglio 1984, n. 312, 30 maggio 1988, n. 186, 11 luglio 1988, n. 266, 18 marzo 1989, n. 106, e 31 gennaio 1992, n. 138, «sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui all'art. 2, comma 2, all'art. 9, comma 2, ed all'art. 65, comma 3» e che «le predette amministrazioni si attengono nella stipulazione dei contratti collettivi alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri, che previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, ne autorizza la sottoscrizione in conformità all'art. 51, commi 1 e 2»;

Vista la direttiva del 7 febbraio 1995 del Presidente del Consiglio dei Ministri impartita, oltre che all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), anche alle aziende ed enti di cui all'art. 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993, tra cui il RAI;

Vista la legge 28 dicembre 1995, n. 550 (legge finanziaria per il 1996);

Vista la lettera prot. n. 97/7/PRE del 20 dicembre 1997 (pervenuta il 23 gennaio 1997) con la quale il RAI, in attuazione degli articoli 73, comma 5, 51, comma 1, e n. 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del RAI relativo al biennio economico 1996/1997, concordati in data 11 novembre 1996 con le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP e USPPI;

Visto il «testo concordato» in precedenza indicato;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470, e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che il predetto testo del contratto collettivo nazionale di lavoro riguardante il personale del RAI concordato il 15 gennaio 1997, non risulta, in generale, in contrasto con la citata direttiva del 6 febbraio 1997, impartita, a seguito di intesa intervenuta con il Ministero del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Considerato che nella citata direttiva del 7 febbraio 1996 è stato precisato che le aziende ed enti di cui all'art. 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 «si atterranno alle stesse regole indicate in proposito sia nella precedente direttiva del 5 settembre 1995 che nella presente direttiva impartita all'ARAN, rispettando gli indirizzi indicati per la definizione dei costi ed i vincoli relativi agli incrementi retributivi complessivi»;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 7 febbraio 1997 concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» del testo concordato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, prof. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni ...» e ad «esercitare ...ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, il Registro Aeronautico Italiano (RAI) alla sottoscrizione dell'allegato testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del RAI relativo al biennio economico 1996/1997, concordato in data 15 gennaio 1997 con le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/Federpubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP, AIPRAI/CUSPP e USPPI.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 6 febbraio 1997

p Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti, il 17 giugno 1997
Atti di Governo, registro n 108, foglio n 2, con esclusione delle clausole contenute negli articoli 3, comma 1 e 8, commi 1 e 3, relative a decorrenze dal 31 dicembre 1997, (e a valere sull'anno 1998), ai sensi della delibera adottata dalla sezione del controllo nell'adunanza del 12 giugno 1997

REGISTRO AERONAUTICO ITALIANO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

A seguito della registrazione, in data 17 giugno 1997, da parte della Corte dei conti del provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 6 febbraio 1997 di autorizzazione del Governo alla sottoscrizione del testo, concordato in data 15 gennaio 1997, del CCNL relativo al biennio economico 1996-1997, del personale non dirigente, il giorno 14 luglio 1997, alle ore 15, si sono riunite, in Roma, via di Villa Ricotti, 42, l'amministrazione del R.A.I., nella persona del direttore generale ing. Salvatore Sciacchitano, e le organizzazioni sindacali CGIL-F.P., F.P.I.-CISL ex CISL Federpubblici, UIL-DEP, CISAL-FIALP e AIPRAI-CUSPP.

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente relativo al biennio economico 1996-1997, che pertando diviene pienamente efficace ed operativo a tutti gli effetti a partire dalle ore 24 del giorno 14 luglio 1997.

L'amministrazione

p. *Le organizzazioni sindacali*
UIL - CGIL-FP - CISL FPI - CISAL-FIALP-
AIPRAI-CUSPP - USPPI

REGISTRO AERONAUTICO ITALIANO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Parte economica biennio 1996-1997

SEZIONE PRIMA

Personale Tecnico-Amministrativo

Art. 1
(Durata e decorrenza del contratto biennale)

1. Il presente contratto biennale concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1 gennaio 1996 - 31 dicembre 1997. Ad esso si applicano le disposizioni dell'art. 2 del CCNL stipulato in data 15.1.1997.

Art. 2
(Aumenti della retribuzione base)

1. Gli stipendi tabellari di cui all' art. 43 del CCNL stipulato in data 15.1.1997 sono rideterminati nei seguenti importi:

Area	Livelli	Stipendio per 12 mensilita'		
		dall'1/1/96 al 31/10/96	dall'1/11/96 al 30/6/97	dall'1/7/97
1ª	1°	24.510.000	26.280.000	27.100.000
	2°	21.610.000	23.060.000	23.730.000
	3°	18.610.000	19.820.000	20.390.000
2ª	3°	18.610.000	19.820.000	20.390.000
	4°	16.580.000	17.660.000	18.160.000
	5°	14.880.000	15.840.000	16.300.000
3ª	5°	14.880.000	15.840.000	16.300.000
	6°	13.040.000	13.970.000	14.400.000
	7°	11.600.000	12.490.000	12.900.000
4ª	7°	11.600.000	12.490.000	12.900.000
	8°	10.120.000	10.850.000	11.000.000
	9°	8.900.000	9.370.000	9.600.000

2. Le disposizioni dell'art. 50 del CCNL stipulato il 15.1.1997, riferite al primo biennio, si applicano per i nuovi stipendi ed hanno effetto per la durata della vigenza del presente contratto biennale.

Art. 3

(Finanziamenti del fondo per la retribuzione di risultato e le prestazioni aggiuntive)

1. Le risorse per la corresponsione della retribuzione di risultato e per le prestazioni aggiuntive, di cui all'art. 45 del CCNL stipulato in data 15.1.1997, sono incrementate da un importo pari allo 2,8 % riferito al 1995, nonchè da un ulteriore importo pari al 2 % a decorrere dal 1° luglio 1997.

2. Alle risorse di cui al comma 1 si aggiunge una quota pari al 5% delle economie di gestione conseguenti a riduzioni delle spese per acquisizione di beni e servizi eventualmente realizzate, per effetto dell'ottimale utilizzazione delle risorse a disposizione; tali economie, in presenza di disavanzo di amministrazione, sono utilizzabili solo a fronte di iniziative che producono la riduzione di detto disavanzo.

3. La riduzione delle spese di cui al comma 2 è determinata ponendo a raffronto le risultanze complessive dell'esercizio finanziario di riferimento, quali risultano al 31 dicembre di ciascun anno, con quelle del bilancio consuntivo dell'anno precedente deliberato dall'ente.

4. Con decorrenza 1° gennaio 1996 è soppresso l'art. 14, comma 1, del DPR 409/91.

Art. 4

(Criteri di utilizzo)

1. Gli incrementi di cui all'art. 3, comma 1, sono ripartiti tra le varie voci che compongono i trattamenti accessori in base all'art. 46, comma 2, secondo le specifiche esigenze dell'ente, previo accordo con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, del CCNL stipulato il 15.1.1997.

2. I criteri per l'utilizzo delle ulteriori risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, comma 2, sono stabiliti con la contrattazione decentrata secondo le modalità dell'art. 5 del CCNL stipulato in data 15.1.1997.

Art. 5

(Norma finale)

1. Rimangono in vigore tutte le disposizioni relative al trattamento economico non modificate dal presente contratto di rinnovo.

SEZIONE SECONDA

Personale della Seconda Qualifica Professionale: Periti

Art. 6

(Durata e decorrenza del contratto biennale)

1. Il presente contratto biennale concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1 gennaio 1996 - 31 dicembre 1997. Ad esso si applicano le disposizioni contenute nell'art. 60, comma 2, del CCNL stipulato in data 15.1.1997.

Art. 7

(Aumenti della retribuzione base)

1. Gli stipendi tabellari annui, per dodici mensilita', di cui all'art. 93 del CCNL stipulato in data 15.1.1997 sono ulteriormente incrementati, alle decorrenze indicate, dei seguenti importi annui:

		1/1/96 - 30/10/96	1/11/96 - 30/6/97	dall'1/7/97
1°livello economico	£	993.000	1.186.000	580.000
2°livello economico	£	1.204.000	1.438.000	703.000
3°livello economico	£	1.445.500	1.726.000	843.000
4°livello economico	£	1.685.000	2.012.000	983.000

Le disposizioni dell'art. 101 del CCNL stipulato il 15.1.1997, riferite al primo biennio, si applicano per i nuovi stipendi ed hanno effetto per la durata della vigenza del presente contratto biennale.

Art. 8

(Finanziamenti del fondo per la retribuzione di risultato)

1. Le risorse per la corresponsione della retribuzione di risultato, di cui all'art. 96 del CCNL stipulato in data 15.1.1997, sono incrementate da un importo pari allo 4,01% riferito al 1995, nonchè da un ulteriore importo pari allo 4,92% a decorrere dal 1° luglio 1997.

2. Con decorrenza 1° gennaio 1996 è soppresso l'art. 14, comma 1, del DPR 409/91.

3. Le risorse per la corresponsione dell' indennità aeronautica e di impiego di cui all' art. 95 del CCNL stipulato in data 15.1.1997 sono incrementate da un importo pari allo 2,9 % riferito al 1995, nonchè da un ulteriore importo pari allo 3,6 % a decorrere dal 1 Luglio 1997.

Art. 9

(Norma finale)

1. Rimangono in vigore tutte le disposizioni relative al trattamento economico non modificate dal presente contratto di rinnovo.

97A6872

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(9652402) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

ABRUZZO

◇ **CHIETI**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via A. Herio, 21
◇ **L'AQUILA**
LIBRERIA LA LUNA
Viale Persichetti, 9/A
◇ **LANCIANO**
LITOLIBROCARTA
Via Ferro di Cavallo, 43
◇ **PESCARA**
LIBRERIA COSTANTINI DIDATTICA
Corso V. Emanuele, 146
LIBRERIA DELL'UNIVERSITÀ
Via Galilei (ang. via Gramsci)
◇ **SULMONA**
LIBRERIA UFFICIO IN
Circonvallazione Occidentale, 10

BASILICATA

◇ **MATERA**
LIBRERIA MONTEMURRO
Via delle Beccherie, 69
◇ **POTENZA**
LIBRERIA PAGGI ROSA
Via Pretoria

CALABRIA

◇ **CATANZARO**
LIBRERIA NISTICÒ
Via A. Daniele, 27
◇ **COSENZA**
LIBRERIA DOMUS
Via Monte Santo, 51/53
◇ **PALMI**
LIBRERIA IL TEMPERINO
Via Roma, 31
◇ **REGGIO CALABRIA**
LIBRERIA L'UFFICIO
Via B. Buozzi, 23/A/B/C
◇ **VIBO VALENTIA**
LIBRERIA AZZURRA
Corso V. Emanuele III

CAMPANIA

◇ **ANGRI**
CARTOLIBRERIA AMATO
Via dei Goti, 11
◇ **AVELLINO**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Vasto, 15
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Matteotti, 30/32
CARTOLIBRERIA CESA
Via G. Nappi, 47
◇ **BENEVENTO**
LIBRERIA LA GIUDIZIARIA
Via F. Paga, 11
LIBRERIA MASONE
Viale Rettori, 71
◇ **CASERTA**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Caduti sul Lavoro, 29/33
◇ **CASTELLAMMARE DI STABIA**
LINEA SCUOLA S.a.s.
Via Raiola, 69/D
◇ **CAVA DEI TIRRENI**
LIBRERIA RONDINELLA
Corso Umberto I, 253
◇ **ISCHIA PORTO**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Sogliuzzo
◇ **NAPOLI**
LIBRERIA L'ATENEO
Viale Augusto, 168/170
LIBRERIA GUIDA 1
Via Portalba, 20/23
LIBRERIA GUIDA 2
Via Merliani, 118
LIBRERIA I.B.S.
Salita del Casale, 18
LIBRERIA LEGISLATIVA MAJOLO
Via Caravita, 30
LIBRERIA TRAMA
Piazza Cavour, 75
◇ **NOCERA INFERIORE**
LIBRERIA LEGISLATIVA CRISCUOLO
Via Fava, 51;
◇ **POLLA**
CARTOLIBRERIA GM
Via Crispi
◇ **SALERNO**
LIBRERIA GUIDA
Corso Garibaldi, 142

EMILIA-ROMAGNA

◇ **BOLOGNA**
LIBRERIA GIURIDICA CERUTI
Piazza Tribunali, 5/F
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Castiglione, 1/C
EDINFORM S.a.s.
Via Farini, 27
◇ **CARPI**
LIBRERIA BULGARELLI
Corso S. Cabassi, 15
◇ **CESENA**
LIBRERIA BETTINI
Via Vescovado, 5
◇ **FERRARA**
LIBRERIA PASELLO
Via Canonica, 16/18
◇ **FORLÌ**
LIBRERIA CAPPELLI
Via Lazzaretto, 51
LIBRERIA MODERNA
Corso A. Diaz, 12
◇ **MODENA**
LIBRERIA GOLIARDICA
Via Emilia, 210
◇ **PARMA**
LIBRERIA PIROLA PARMA
Via Farini, 34/D
◇ **PIACENZA**
NUOVA TIPOGRAFIA DEL MAINO
Via Quattro Novembre, 160
◇ **RAVENNA**
LIBRERIA RINASCITA
Via IV Novembre, 7
◇ **REGGIO EMILIA**
LIBRERIA MODERNA
Via Farini, 1/M
◇ **RIMINI**
LIBRERIA DEL PROFESSIONISTA
Via XXII Giugno, 3

FRIULI-VENEZIA GIULIA

◇ **GORIZIA**
CARTOLIBRERIA ANTONINI
Via Mazzini, 16
◇ **PORDENONE**
LIBRERIA MINERVA
Piazzale XX Settembre, 22/A
◇ **TRIESTE**
LIBRERIA EDIZIONI LINT
Via Romagna, 30
LIBRERIA TERGESTE
Piazza Borsa, 15 (gall. Tergesteo)
◇ **UDINE**
LIBRERIA BENEDETTI
Via Mercatovecchio, 13
LIBRERIA TARANTOLA
Via Vittorio Veneto, 20

LAZIO

◇ **FROSINONE**
CARTOLIBRERIA LE MUSE
Via Marittima, 15
◇ **LATINA**
LIBRERIA GIURIDICA LA FORENSE
Viale dello Statuto, 28/30
◇ **RIETI**
LIBRERIA LA CENTRALE
Piazza V. Emanuele, 8
◇ **ROMA**
LIBRERIA DE MIRANDA
Viale G. Cesare, 51/E-F-G
LIBRERIA GABRIELE MARIA GRAZIA
c/o Pretura Civile, piazzale Clodio
LA CONTABILE
Via Tuscolana, 1027
LIBRERIA IL TRITONE
Via Tritone, 61/A
LIBRERIA L'UNIVERSITARIA
Viale Ippocrate, 99
LIBRERIA ECONOMICO GIURIDICA
Via S. Maria Maggiore, 121
CARTOLIBRERIA MASSACCESI
Viale Manzoni, 53/C-D
LIBRERIA MEDICHINI
Via Marcantonio Colonna, 68/70
◇ **SORA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Abruzzo, 4
◇ **TIVOLI**
LIBRERIA MANNELLI
Viale Mannelli, 10
◇ **VITERBO**
LIBRERIA DE SANTIS
Via Venezia Giulia, 5
LIBRERIA "AR"
Palazzo Uffici Finanziari - Pietrare

LIGURIA

◇ **CHIAVARI**
CARTOLERIA GIORGINI
Piazza N.S. dell'Orto, 37/38
◇ **GENOVA**
LIBRERIA GIURIDICA BALDARO
Via XII Ottobre, 172/R
◇ **IMPERIA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Viale Matteotti, 43/A-45
◇ **LA SPEZIA**
CARTOLIBRERIA CENTRALE
Via dei Colli, 5

LOMBARDIA

◇ **BERGAMO**
LIBRERIA ANTICA E MODERNA
LORENZELLI
Viale Giovanni XXIII, 74
◇ **BRESCIA**
LIBRERIA QUERINIANA
Via Trieste, 13
◇ **BRESSO**
CARTOLIBRERIA CORRIDONI
Via Corrdoni, 11
◇ **BUSTO ARSIZIO**
CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO
Via Milano, 4
◇ **COMO**
LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI
Via Mentana, 15
NANI LIBRI E CARTE
Via Cairoli, 14
◇ **CREMONA**
LIBRERIA DEL CONVEGNO
Corso Campi, 72
◇ **GALLARATE**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Piazza Risorgimento, 10
LIBRERIA TOP OFFICE
Via Torino, 8
◇ **LECCO**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Corso Mart. Liberazione, 100/A
◇ **LODI**
LA LIBRERIA S.a.s.
Via Defendente, 32
◇ **MANTOVA**
LIBRERIA ADAMO DI PELLEGRINI
Corso Umberto I, 32
◇ **MILANO**
LIBRERIA CONCESSIONARIA
IPZS-CALABRESE
Galleria V. Emanuele II, 15
◇ **MONZA**
LIBRERIA DELL'ARENGARIO
Via Mapelli, 4
◇ **SONDRIO**
LIBRERIA MAC
Via Caimi, 14

Segue: LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

◇ **VARESE**
LIBRERIA PIROLA DI MITRANO
Via Albuzzi, 8

MARCHE

◇ **ANCONA**
LIBRERIA FOGOLA
Piazza Cavour, 4/5/6
◇ **ASCOLI PICENO**
LIBRERIA PROSPERI
Largo Crivelli, 8
◇ **MACERATA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA
Via Don Minzoni, 6
◇ **PESARO**
LIBRERIA PROFESSIONALE MARCHIGIANA
Via Mameli, 34
◇ **S. BENEDETTO DEL TRONTO**
LA BIBLIOFILA
Viale De Gasperi, 22

MOLISE

◇ **CAMPOBASSO**
CENTRO LIBRARIO MOLISANO
Viale Manzoni, 81/83
LIBRERIA GIURIDICA DI.E.M.
Via Capriglione, 42-44

PIEMONTE

◇ **ALBA**
CASA EDITRICE ICAP
Via Vittorio Emanuele, 19
◇ **ALESSANDRIA**
LIBRERIA INTERNAZIONALE BERTOLOTTI
Corso Roma, 122
◇ **ASTI**
LIBRERIA BORELLI
Corso V. Alfieri, 364
◇ **BIELLA**
LIBRERIA GIOVANNACCI
Via Italia, 14
◇ **CUNEO**
CASA EDITRICE ICAP
Piazza dei Galimberti, 10
◇ **NOVARA**
EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA
Via Costa, 32
◇ **TORINO**
CARTIERE MILIANI FABRIANO
Via Cavour, 17
◇ **VERBANIA**
LIBRERIA MARGAROLI
Corso Mameli, 55 - Intra

PUGLIA

◇ **ALTAMURA**
LIBRERIA JOLLY CART
Corso V. Emanuele, 16
◇ **BARI**
CARTOLIBRERIA QUINTILIANO
Via Arcidiacono Giovanni, 9
LIBRERIA PALOMAR
Via P. Amedeo, 176/B
LIBRERIA LATERZA GIUSEPPE & FIGLI
Via Sparano, 134
LIBRERIA FRATELLI LATERZA
Via Crisanzio, 16
◇ **BRINDISI**
LIBRERIA PIAZZO
Piazza Vittoria, 4
◇ **CERIGNOLA**
LIBRERIA VASCIAVEO
Via Gubbio, 14
◇ **FOGGIA**
LIBRERIA ANTONIO PATIERNO
Via Dante, 21
◇ **LECCE**
LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO
Via Palmieri, 30
◇ **MANFREDONIA**
LIBRERIA IL PAPIRO
Corso Manfredi, 126
◇ **MOLFETTA**
LIBRERIA IL GHIGNO
Via Campanella, 24

◇ **TARANTO**
LIBRERIA FUMAROLA
Corso Italia, 229

SARDEGNA

◇ **CAGLIARI**
LIBRERIA F.LLI DESSÌ
Corso V. Emanuele, 30/32
◇ **ORISTANO**
LIBRERIA CANU
Corso Umberto I, 19
◇ **SASSARI**
LIBRERIA AKA
Via Roma, 42
LIBRERIA MESSAGGERIE SARDE
Piazza Castello, 11

SICILIA

◇ **ACIREALE**
CARTOLIBRERIA BONANNO
Via Vittorio Emanuele, 194
LIBRERIA S.G.C. ESSEGICI S.a.s.
Via Caronda, 8/10
◇ **AGRIGENTO**
TUTTO SHOPPING
Via Panoramica dei Templi, 17
◇ **ALCAMO**
LIBRERIA PIPITONE
Viale Europa, 61
◇ **CALTANISSETTA**
LIBRERIA SCIASCIA
Corso Umberto I, 111
◇ **CASTELVETRANO**
CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA
Via Q. Sella, 106/108
◇ **CATANIA**
LIBRERIA ARLIA
Via Vittorio Emanuele, 62
LIBRERIA LA PAGLIA
Via Etnea, 393
LIBRERIA ESSEGICI
Via F. Riso, 56
◇ **ENNA**
LIBRERIA BUSCEMI
Piazza Vittorio Emanuele, 19
◇ **GIARRE**
LIBRERIA LA SENORITA
Corso Italia, 132/134
◇ **MESSINA**
LIBRERIA PIROLA MESSINA
Corso Cavour, 55
◇ **PALERMO**
LIBRERIA CICALA INGUAGGIATO
Via Villaermosa, 28
LIBRERIA FORENSE
Via Maqueda, 185
LIBRERIA MERCURIO LI.CA.M.
Piazza S. G. Bosco, 3
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Piazza V. E. Orlando, 15/19
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Via Ruggero Settimo, 37
LIBRERIA FLACCOVIO DARIO
Viale Ausonia, 70
LIBRERIA SCHOOL SERVICE
Via Galletti, 225
◇ **S. GIOVANNI LA PUNTA**
LIBRERIA DI LORENZO
Via Roma, 259
◇ **TRAPANI**
LIBRERIA LO BUE
Via Cascio Cortese, 8
LIBRERIA GIURIDICA DI SAFINA
Corso Italia, 81

TOSCANA

◇ **AREZZO**
LIBRERIA PELLEGRINI
Via Cavour, 42
◇ **FIRENZE**
LIBRERIA ALFANI
Via Alfani, 84/86 R
LIBRERIA MARZOCCO
Via de' Martelli, 22 R
LIBRERIA PIROLA «già Etruria»
Via Cavour, 46 R
◇ **GROSSETO**
NUOVA LIBRERIA S.n.c.
Via Mille, 6/A
◇ **LIVORNO**
LIBRERIA AMEDEO NUOVA
Corso Amedeo, 23/27
LIBRERIA IL PENTAFOGLIO
Via Fiorenza, 4/B
◇ **LUCCA**
LIBRERIA BARONI ADRI
Via S. Paolino, 45/47
LIBRERIA SESTANTE
Via Montanara, 37
◇ **MASSA**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Europa, 19
◇ **PISA**
LIBRERIA VALLERINI
Via dei Mille, 13
◇ **PISTOIA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA TURELLI
Via Macallè, 37
◇ **PRATO**
LIBRERIA GORI
Via Ricasoli, 25
◇ **SIENA**
LIBRERIA TICCI
Via Terme, 5/7
◇ **VIAREGGIO**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Puccini, 38

TRENTINO-ALTO ADIGE

◇ **BOLZANO**
LIBRERIA EUROPA
Corso Italia, 6
◇ **TRENTO**
LIBRERIA DISERTORI
Via Diaz, 11

UMBRIA

◇ **FOLIGNO**
LIBRERIA LUNA
Via Gramsci, 41
◇ **PERUGIA**
LIBRERIA SIMONELLI
Corso Vannucci, 82
LIBRERIA LA FONTANA
Via Sicilia, 53
◇ **TERNI**
LIBRERIA ALTEROCCA
Corso Tacito, 29

VENETO

◇ **CONEGLIANO**
CARTOLERIA CANOVA
Corso Mazzini, 7
◇ **PADOVA**
IL LIBRACCIO
Via Portello, 42
LIBRERIA DIEGO VALERI
Via Roma, 114
◇ **ROVIGO**
CARTOLIBRERIA PAVANELLO
Piazza V. Emanuele, 2
◇ **TREVISO**
CARTOLIBRERIA CANOVA
Via Calmaggiore, 31
◇ **VENEZIA**
CENTRO DIFFUSIONE PRODOTTI I.P.Z.S.
S. Marco 1893/B - Campo S. Fantin
LIBRERIA GOLDONI
Via S. Marco 4742/43
◇ **VERONA**
LIBRERIA GIURIDICA EDITRICE
Via Costa, 5
LIBRERIA GROSSO GHELFI BARBATO
Via G. Carducci, 44
LIBRERIA L.E.G.I.S.
Via Adigetto, 43
◇ **VICENZA**
LIBRERIA GALLA 1880
Corso Palladio, 11

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:

— presso le Agenzie dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10 e via Cavour, 102;

— presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Direzione Marketing e Commerciale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale n. 387001. Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 1997

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio e termine al 31 dicembre 1997
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 1997 e dal 1° luglio al 31 dicembre 1997

PARTE PRIMA - SERIE GENERALE E SERIE SPECIALI
Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:
- annuale ... L. 440.000
- semestrale ... L. 250.000

Tipo A1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:
- annuale ... L. 360.000
- semestrale ... L. 200.000

Tipo A2 - Abbonamento ai supplementi ordinari contenenti i soli provvedimenti non legislativi:
- annuale ... L. 100.000
- semestrale ... L. 60.000

Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale:
- annuale ... L. 92.500
- semestrale ... L. 60.500

Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee:
- annuale ... L. 236.000
- semestrale ... L. 130.000

Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali:
- annuale ... L. 92.000
- semestrale ... L. 59.000

Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:
- annuale ... L. 231.000
- semestrale ... L. 126.000

Tipo F - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:
- annuale ... L. 950.000
- semestrale ... L. 514.000

Tipo F1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali (escluso tipo A2):
- annuale ... L. 850.000
- semestrale ... L. 450.000

Integrando con la somma di **L. 125.000** *il versamento relativo al tipo di abbonamento della* Gazzetta Ufficiale, *parte prima, prescelto si riceverà anche l'Indice repertorio annuale cronologico per materie 1997.*

Prezzo di vendita di un fascicolo della *serie generale*	L.	1.500
Prezzo di vendita di un fascicolo delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale Concorsi ed esami*	L.	2.800
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	L.	140.000
Prezzo di vendita di un fascicolo ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	L.	91.000
Prezzo di vendita di un fascicolo	L.	8.000

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 1997
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

Abbonamento annuo (52 spedizioni raccomandate settimanali)	L.	1.300.000
Vendita singola: ogni microfiches contiene fino a 96 pagine di Gazzetta Ufficiale	L.	1.500
Contributo spese per imballaggio e spedizione raccomandata (da 1 a 10 microfiches)	L.	4.000

N.B. — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%.

PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	L.	410.000
Abbonamento semestrale	L.	245.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.550

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, *nonché quelli di vendita dei fascicoli delle* annate arretrate, *compresi i supplementi ordinari e straordinari*, sono raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n. 387001 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione dei dati riportati sulla relativa fascetta di abbonamento.

Per informazioni o prenotazioni rivolgersi all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA
abbonamenti ☎ (06) 85082149/85082221 - vendita pubblicazioni ☎ (06) 85082150/85082276 - inserzioni ☎ (06) 85082146/85082189

L. 18.000